

TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PENGUPAHAN TENAGA KERJA USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DI BIDANG *COFFEE SHOP*

Oleh : Elieser Sandatoding¹, Khairunnisah², Heribertus Richard Chascarino³

¹Alumni Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

² dan ³ Dosen Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

ABSTRACT

National development is carried out in the context of the development of Indonesian human beings as a whole and the development of Indonesian society as a whole to realize a prosperous, just, prosperous and equitable society. The development of micro, small and medium enterprises, especially coffee shops in big cities such as Samarinda, has become a very rapidly growing and very profitable business. The rapid development of coffee shops has resulted in a lot of employment, but some coffee shop workers work beyond the agreed working hours.

Research methods uses normative legal with legal materials used are primary legal materials in the form of Legislation and use secondary legal materials and non-legal materials related to wages and labor protection. The results of this study answer the rules related to the wages of micro, small and medium enterprises in the field of coffee shops based on Government Regulation Number 51 of 2023 concerning Wages and legal protection of workers who work in coffee shops according to applicable law.

Keywords: *Coffee Shop Labor Wages*

ABSTRAK

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata. Perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) terkhususnya *coffee shop* di kota-kota besar seperti di Samarinda menjadi usaha yang sangat berkembang pesat dan sangat menguntungkan. Pesatnya perkembangan *coffee shop* sehingga mengakibatkan banyaknya penyerapan tenaga kerja, namun beberapa tenaga kerja *coffee shop* bekerja melebihi jam kerja yang disepakati.

Metode penelitian menggunakan hukum normatif dengan bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer berupa Peraturan Perundang-Undangan dan menggunakan bahan hukum sekunder serta bahan non hukum yang berkaitan dengan pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Hasil penelitian ini menjawab terkait aturan terhadap upah tenaga kerja usaha mikro, kecil dan menengah di bidang *coffee shop* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bekerja di *coffee shop* menurut hukum yang berlaku.

Kata Kunci: *Pengupahan Tenaga Kerja Coffee Shop*

1. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata. Untuk mendorong terwujudnya pembangunan nasional, negara Indonesia diwakili oleh pemerintah Indonesia yang mempunyai peran penting dalam membantu masyarakat baik secara material maupun spiritual berdasarkan amanat yang tertuang dalam Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perekonomian nasional upah memiliki kedudukan yang sangat strategis baik bagi tenaga kerja, pengusaha/pemberi kerja maupun bagi pemerintah. Bagi tenaga kerja, upah merupakan salah satu sumber pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Bagi pengusaha, upah merupakan salah satu biaya produksi, sehingga tinggi rendahnya upah dapat memengaruhi harga barang/produk yang dihasilkan. Dengan demikian ada kepentingan yang berbeda antara tenaga kerja dengan pengusaha, sehingga sering menimbulkan terjadinya permasalahan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pemerintah sangat berperan untuk menjaga keseimbangan antar kepentingan pengusaha dengan tenaga kerja. Pemerintah berkewajiban untuk menciptakan hubungan industri antara kedua belah pihak berjalan secara serasi, harmonis dan berkeadilan guna menjaga stabilitas usaha dan peningkatan produktivitas.

“Pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang harus diatur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan bagi tenaga kerja dapat terpenuhi, serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha. Oleh karena itu, diperlukan peraturan yang komprehensif”.¹

Pembangunan ketenagakerjaan dapat diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ini disebut dan ditegaskan di dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah”.² Artinya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung.

Usaha Mikro, kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Pada satu sisi usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) menyediakan lapangan kerja bagi pencari kerja, di sisi lain usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Ketika krisis ekonomi pada tahun 1997-1998, dimana perusahaan-perusahaan besar

¹ Koesparmono, Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, hal 2.

² Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung, hal 6.

mengalami dalam pengembangan usahanya, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) tetap tumbuh dan menyerap tenaga kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran. Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pasca krisis ekonomi 1997-1998 jumlah usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) tidak berkurang dan masih tetap mendominasi usaha-usaha ekonomi di Indonesia.

“Pada tahun 2012, jumlah pengusaha di Indonesia sebanyak 56.534.560 unit. Dari jumlah tersebut, sebagian besar adalah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yaitu sebesar 56.534.592 unit atau 99,99 persen, dan selebihnya yaitu 0,01 persen atau 4.968 unit adalah usaha besar. usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memegang peranan yang sangat strategis dalam perekonomian Indonesia karena kedudukannya sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor, penyedia lapangan kerja terbesar, pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat, pencipta pasar dan sumber inovasi, serta sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor”.³

Potensi yang dimiliki usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) sendiri didukung dengan unggulnya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) apabila diperbandingkan dengan usaha besar, seperti adanya inovasi dengan menggunakan teknologi yang sudah berkembang ke dalam bentuk produk. Pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang memiliki dasar pada sumber daya lokal, dengan menggunakan potensi yang ada, dapat mendirikan usaha

mikro, kecil dan menengah (UMKM) tersebut. Adanya beberapa kebijakan yang sudah diterapkan dapat mendukung usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) ini bertumbuh serta berkembang.

Mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) sebagai strategi yang kuat agar dapat mengembangkan pertumbuhan daerah, harus dilakukan beberapa hal tersebut. Pertama harus mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang ada di daerah dengan maksimal. Kedua, mengembangkan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dengan disesuaikan pada budaya serta potensi lokal yang ada di daerah terkait. Ketiga, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) harus memiliki peran untuk mengatasi fenomena sosial yang ada dengan menyerap tenaga kerja agar dapat meminimalisir pengangguran. Keempat, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) berperan untuk meningkatkan sumber daya manusia, memanfaatkan teknologi tinggi, mengakses modal, mengakses pasar, mengakses informasi, serta manajemen lain yang dapat berkontribusi pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Kelima, sumber daya tersebut dapat berkembang selama zaman globalisasi ini, yang menjadi potensi tinggi untuk dapat dilakukan pengelolaan efektif yang berbentuk kemitraan.

Berdasarkan perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia merupakan potensi basis ekonomi nasional yang kuat karena banyaknya usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) yang tersebar di seluruh Indonesia dan daya serap Tenaga kerja yang sangat besar. Tidak terlepas dari masalah pengupahan terhadap tenaga kerja di sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM)

³ Akhmad Junaedi, 2018, *Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro dan Kecil*, Jurnal Ketenagakerjaan, Jakarta Selatan, vol. 13 No. 1, hal 42.

terkhususnya pada bidang *coffee shop*. Jika dilihat dari sisi tenaga kerja untuk kebutuhan sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan primer dari waktu ke waktu terus meningkat akibat dari perekonomian yang terus berkembang, sudah sepatutnya jika hak tenaga kerja untuk memperoleh upah yang layak berdasarkan ketentuan upah minimum yang merupakan standar dalam pengupahan tenaga kerja dan juga berguna untuk pengendalian pengusaha terhadap kesewenang-wenangan dalam melakukan pengupahan, karena berkaitan dengan hak asasi manusia yang ada di Indonesia.

Coffee shop menjadi salah satu bentuk usaha yang cukup diminati oleh para pengusaha sebagai produsen maupun masyarakat luas sebagai konsumen. Hal ini terbukti dengan banyaknya *coffee shop* yang berkembang di berbagai kota yang ada di Indonesia. Dalam menjalankan bisnis *coffee shop* lain, oleh sebab itu pemilik usaha *coffee shop* dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang baik serta memiliki inovasi dan kreativitas dalam mengelola setiap komponen yang mendukung berjalannya bisnis *coffee shop*.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu bisnis tak terkecuali pada bisnis *coffee shop*. Selain memperhatikan pelayanan pada konsumen sebagai strategi dalam menjalankan usaha *coffee shop*, para pemilik usaha *coffee shop* juga perlu memperhatikan kinerja tenaga kerja yang bekerja pada *coffee shop*. Kesejahteraan tenaga kerja, dapat menjadi salah satu tolak ukur sejauh mana kinerja tenaga kerja dapat bekerja dengan baik pada usaha *coffee shop*. Banyak yang dapat dilakukan oleh pemilik usaha *coffee shop* untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga

kerja, salah satunya memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi pada tenaga kerja menjadi salah satu bentuk untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan tenaga kerja atas pekerjaannya dapat memacu semangat tenaga kerja untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu.

Perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) terkhususnya *coffee shop* di kota-kota besar seperti di Samarinda menjadi usaha yang sangat berkembang pesat dan sangat menguntungkan. *Coffee shop* bukan hanya menjadi tempat berkumpulnya pemuda untuk bersosialisasi, namun semua kalangan dari yang muda sampai tua yang menjadikan *coffee shop* sebagai tempat untuk berkumpul dan juga menjadikan *coffee shop* sebagai tempat untuk rapat. Pesatnya perkembangan *coffee shop* sehingga mengakibatkan banyaknya penyerapan tenaga kerja, namun beberapa tenaga kerja *coffee shop* bekerja melebihi jam kerja yang disepakati.

Permasalahan terkait pengupahan merupakan permasalahan yang paling sering terjadi perselisihan antara tenaga kerja *coffee shop* dengan pelaku usaha. Yang menjadi perselisihan antara tenaga kerja dengan pengusaha yaitu terkait dengan jumlah upah yang layak dan juga jam kerja yang melebihi dari jam kerja seorang tenaga kerja. Terkait jam kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan normalnya adalah 8 jam kerja. Namun, kejadian di lapangan tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja dan juga tenaga kerja tidak mendapatkan upah lembur. Permasalahan tersebut merupakan suatu dilema yang dirasakan oleh tenaga kerja.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian hukum normatif atau doktrin. Hukum normatif adalah “Penelitian hukum normatif yang nama lainnya adalah penelitian hukum *doktrinal* yang juga disebut sebagai penelitian perpustakaan atau studi dokumen karena penelitian ini dilakukan atau ditunjukkan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan hukum yang lain”.⁴

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Aturan Terhadap Upah Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Bidang *Coffee Shop* Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja salah satunya upaya pemerintah adalah menerbitkan aturan hukum mengenai pengupahan yaitu, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan pengupahan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tanpa mengesampingkan produktivitas dan kemajuan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) serta perekonomian pada umumnya.

Pengaturan khusus terhadap pengupahan tenaga kerja *coffee shop*

yang merupakan kategori usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang berkualitas. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu upayah pemerintah Indonesia untuk mewujudkan pembangunan nasional dengan fokus meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan cara perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.

Penetapan upah menjadi suatu permasalahan keperdataan dari waktu ke waktu antara pemberi dan penerima kerja. Pengusaha memandang upah sebagai komponen dari biaya produksi dan imbalan atas hasil kerja pekerja, sehingga pengusaha sangat berhati-hati dalam menentukan besaran upah dan akan meningkatkan upah apabila terjadi peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan upah sangat penting bagi penetapan upah minimum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna tercapainya kesejahteraan tenaga kerja.

Kebijakan terkait pengupahan merupakan salah satu usaha atau upaya perwujudan hak tenaga kerja agar adanya penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan yang dimaksud itu meliputi beberapa hal yakni ketentuan upah minimum, struktur serta skala upah, upah ketika melakukan pekerjaan lembur, upah ketika tenaga kerja tidak masuk kerja atau tenaga kerja memiliki alasan tertentu yang menyebabkan tidak melaksanakan pekerjaan, skema serta bentuk pembayaran upah, dan upah yang ada sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Hubungan kerja timbul setelah adanya kesepakatan antara pengusaha

⁴ Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet. VIII, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 14.

dengan tenaga kerja dan terpenuhinya unsur adanya suatu pekerjaan, pemberian upah dan perintah, yang mana ditandai dengan adanya suatu perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis yang memenuhi syarat sah perjanjian sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Pengaturan terkait pengupahan hendaknya ditetapkan berdasarkan adanya kesepakatan yang muncul antara pengusaha dengan tenaga kerja atau serikat tenaga kerja. Nominal upah dalam kesepakatan tersebut juga harus ditetapkan sesuai ketentuan yakni tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan. Jika lebih rendah, maka kesepakatan tersebut batal demi hukum dan secara otomatis ketentuan pengupahan pun berlaku sesuai peraturan perundang-undangan.

Kepentingan dari tenaga kerja salah satunya adalah upah. Upah merupakan hak tenaga kerja yang diterima dalam bentuk uang yang dibayarkan dari pengusaha menurut suatu perjanjian kerja termasuk waktu dan cara pembayaran upah dan besaran nilai upah yang akan diterima tenaga kerja, dengan ketentuan harus selaras dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun peraturan yang mengatur tentang pengupahan adalah Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya untuk mewujudkan hak tenaga kerja atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu kebijakan pengupahan adalah upah minimum yang merupakan upah bulanan terendah yang berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan mengatur terkait pengupahan tenaga

kerja berdasarkan upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota (UMK). Berdasarkan peraturan ini, pengupahan yang berdasarkan upah minimum kota (UMK) atau upah minimum provinsi (UMP) yang sesuai dengan kota dan provinsi tempat usaha melakukan kegiatannya hanya berlaku bagi usaha yang bukan meruakan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Seperti diatur dalam Pasal 25 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan menyebutkan bahwa “upah minimum terdiri atas upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kabupaten/kota (UMK) dengan syarat tertentu”.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), berdasarkan Pasal 36 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi “ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 23 sampai dengan pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil” adapun ketentuan upah minimum yang dimaksud yaitu upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota (UMK) yang ditetapkan oleh gubernur dengan syarat tertentu. Untuk penentuan nilai upah pada usaha mikro dan usaha kecil diatur dalam Pasal 36 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyatakan “upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan” kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh memiliki ketentuan yang harus diikuti oleh pengusaha seperti diatur dalam Pasal 36 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

dengan ketentuan “paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi”. Namun untuk menghitung besaran upah minimum usaha mikro dan usaha kecil memerlukan data rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, kriteria usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) ditetapkan berdasarkan modal dan hasil penjualan tahunan. Pasal 35 ayat 3 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengatur terkait kriteria usaha mikro yaitu “usaha mikro memiliki modal usaha sampai dengan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha”, kemudian Pasal 35 ayat 5 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengatur terkait hasil penjualan tahunan usaha mikro yaitu “usaha mikro memiliki hasil penjualan tahunan sampai dengan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah)”. Pasal 35 ayat 3 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengatur terkait kriteria usaha kecil yaitu “usaha kecil memiliki

modal usaha lebih dari Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha”, kemudian Pasal 35 ayat 5 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah mengatur terkait hasil penjualan tahunan usaha kecil yaitu “usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)”.

Pengecualian upah minimum sebagaimana dimaksud pada Pasal 36 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan tidak menyebutkan pengecualian upah minimum untuk usaha menengah, usaha menengah sendiri memiliki kriteria tersendiri yang membedakannya dengan usaha mikro dan usaha kecil. Kriteria usaha menengah berdasarkan modal usaha disebut pada pasal 35 ayat 3 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang menyebutkan “usaha menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha”, kemudian pasal 35 ayat 5 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi, dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah disebutkan kriteria usaha menengah berdasarkan penjualan tahunan “usaha menengah memiliki hasil penjualan tahunan lebih

dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah)". Artinya, usaha menengah wajib mengikuti upah minimum sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan dan tidak boleh memberi upah kepada tenaga kerja di bawah nilai upah minimum yang telah ditetapkan.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja di *Coffee Shop* Menurut Hukum yang Berlaku

Pertumbuhan *coffee shop* selalu diiringi dengan bertambahnya jumlah pekerja yang bekerja pada sektor tersebut semakin meningkat, sehingga menjadikan *coffee shop* sebagai salah satu usaha yang banyak menyerap tenaga kerja di Indonesia. Jumlah tersebut memberikan peluang yang lebih besar bagi pekerja untuk hak-haknya sebagai manusia terpenuhi, tetapi hal ini bisa juga menjadi peluang semakin banyak pekerja yang hak-haknya tidak terpenuhi.

Faktor yang menyebabkan hak-hak pekerja tidak dapat terpenuhi diantaranya yaitu minimnya pengetahuan dari pekerja mengenai hak-hak yang harus dirinya terima, kesengajaan pengusaha dengan tidak mengikuti peraturan yang ada mengenai kewajibannya dalam pemenuhan hak pekerja, juga karena faktor ketidaksengajaan dimana hal ini bisa terjadi karena kondisi usaha yang tidak stabil menjadi hambatan dalam memenuhi hak-hak tenaga kerja pada usaha *coffee shop* dan kurangnya peranan pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap usaha-usaha ini.

Perlindungan hukum merupakan "jaminan hak dan kewajiban manusia dalam memenuhi kepentingan

dirinya sendiri maupun kepentingan bermasyarakat".⁵ Perlindungan hukum terbagi antara dua bentuk perlindungan preventif yang diberikan berupa peraturan atau regulasi yang memuat ketentuan-ketentuan yang ditujukan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan, dan perlindungan represif yaitu perlindungan yang diberikan atau ditujukan pada penyelesaian apabila telah terjadi suatu permasalahan hukum.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "pekerja/buruh ialah semua orang yang bekerja dengan mendapatkan gaji atau imbalan dalam bentuk lain". Dari penjabaran diatas bahwa hanya pekerja yang telah bertugas yang dikatakan pekerja. Penjagaan tenaga kerja bisa dilaksanakan melalui suatu cara yakni dengan arahan ataupun melalui cara dengan menaikkan legalisasi hak asasi manusia untuk melindungi baik secara fisik maupun teknis dari pekerjaan tersebut agar terciptanya keamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang akan bekerja di tempat mereka bekerja.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat dilakukan dengan perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif, perlindungan hukum represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan

⁵ Aris Prio Agus Santoso, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pustaka baru press, Yogyakarta, hal 107.

kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan tenaga kerja yang bekerja pada sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) sangat minim ditemukan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, dimana substansi dari pada Undang-Undang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) lebih berfokus pada pengaturan mengenai proses-proses ataupun prosedur dalam pendirian dan pengembangan suatu usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM), sehingga bagi perlindungan tenaga kerja yang bekerja pada usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) akan lebih banyak ditemukan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, dimana peraturan-peraturan yang diatur dalam undang-undang ini tidak hanya berlaku untuk sektor usaha tertentu, tetapi berlaku juga pada sektor usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terjadi karena adanya suatu hubungan kerja. Perlindungan tenaga kerja dapat dilakukan baik memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui Norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.

Sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama tenaga kerja dari kemiskinan, pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *coffee shop* terkait jam kerja, jam kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada saat siang hari atau malam hari, pengaturan terkait jam kerja telah dimuat dalam Pasal 77 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 21 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja telah diatur dalam 2 sistem seperti yang telah diatur dalam undang-undang yaitu:

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

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *coffee shop* terkait waktu istirahat dan cuti merupakan kewajiban pengusaha untuk memenuhi hal tersebut sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan “istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja”. Selain istirahat antara jam kerja pemerintah juga mengatur terkait istirahat mingguan yang tertuang dalam Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah “istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu”. Pemerintah juga mengatur terkait cuti tahunan yang diatur dalam Pasal 79 ayat 2 huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan yang

menyatakan “cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus”. Perlindungan hukum juga terkait jam lembur yang dilakukan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk dapat dibayarkan terkait upah lembur tenaga kerja.

Perlindungan hukum tenaga kerja ialah permasalahan yang seringkali dibahas. Perlindungan tentang pemenuhan upah kepada tenaga kerja ialah permasalahan yang tidak akan pernah memiliki ujung untuk diperdebatkan baik dari pihak swasta, pemerintah maupun pihak manajemen.

Dasar yang dipahami oleh kebiasaan masyarakat ialah ketika manusia bekerja, manusia itu sendiri mendapatkan hak dan kewajiban yang melekat ketika melakukan suatu pekerjaan. Pekerja mendapatkan hak dan kewajiban, begitu pula pemberi kerja yaitu pelaku usaha. Sebelum melakukan aktivitas kerja, tenaga kerja dan pelaku usaha sebagai pemberi kerja melakukan suatu perjanjian hubungan kerja agar dapat memberikan suatu kepastian dalam ruang lingkup hubungan kerja.

Permasalahan yang sering terjadi di kehidupan nyata masyarakat Indonesia, hak yang tidak sebanding dan atau tidak sesuai dengan kewajiban yang harus dipenuhi. Begitupun sebaliknya ketika situasi hak dan kewajiban disepakati dan akan dipenuhi, ada kondisi tertentu yang memaksa untuk mengganggu terwujudnya situasi tersebut.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *coffee shop* terkait hak atas upah, seperti yang diketahui bahwasanya upah merupakan pokok permasalahan yang sering terjadi dalam suatu pekerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Perlindungan upah

sendiri telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 Tentang Pengupahan. Dalam perlindungan upah bagi tenaga kerja memiliki perhitungan dan perlindungan yang menjadi pusat perhatian pemerintah dan pengusaha.

Peraturan pemerintah mengatur terkait perlindungan tenaga kerja terhadap besaran upah yang harus didapatkan oleh tenaga kerja *coffee shop* seperti tercantum dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang berbunyi “paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi”. Selain itu perlindungan upah terhadap tenaga kerja *coffee shop* seperti upah lembur dan upah tenaga kerja yang tidak masuk bekerja Karena alasan tertentu sehingga tenaga kerja yang tidak dapat melakukan pekerjaannya masih dapat menerima upah dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *coffee shop* terkait perlindungan terhadap diskriminasi, hukum tenaga kerja melarang diskriminasi yang dilakukan dalam tempat kerja baik pengusaha maupun tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin, ras, agama, umur, disabilitas, atau karakteristik lainnya. Seperti yang tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Selain itu jaminan sosial juga menjadi perhatian yang dimana merupakan bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak untuk terwujudnya

masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur termasuk bagi tenaga kerja.

Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kewajiban dari pengusaha, sebagaimana pada pasal 35 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Kata wajib pada isi pasal tersebut memberi ketegasan pada pemberi kerja bahwa perlindungan tersebut harus diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja, atau dalam hal ini tidak ada suatu hal yang dapat dijadikan alasan untuk pemberi kerja tidak memberikan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.

Mengenai perlindungan ini, berbeda dengan perlindungan dalam aspek ekonomis, perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja memiliki jumlah pasal yang lebih sedikit dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal yang sama juga akan ditemukan pada peraturan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, karena pada undang-undang ini ketentuan mengenai perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja tidak diubah, sehingga ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja yang ada pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tetap berlaku. Dalam hal ini, kedua perlindungan ini sering disatukan sebagaimana pada pasal 86 memberikan perlindungan bagi pekerja atas “pertama, keselamatan dan

kesehatan kerja, kedua, moral dan kesusilaan, dan ketiga, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Penerapan keselamatan kerja pada dasarnya memang tidak hanya menjadi kewajiban dari pengusaha, tetapi juga merupakan kewajiban dari tenaga kerja untuk mendukung penerapan dari keselamatan kerja ini terealisasi, sebagaimana pada pasal 13 yang memberikan kewajiban bagi setiap pihak untuk menaati semua petunjuk keselamatan dan menggunakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan. Alat perlindungan diri diantaranya yaitu “pertama, alat pelindung kepala bagian atas: topi pelindung/pengaman, kedua, alat pelindung muka, ketiga, alat pelindung penglihatan, keempat, alat pelindung telinga, dan kelima, alat pelindung pernafasan.

Penerapan terhadap pasal ini membutuhkan terlebih dahulu pasal 14 yang memberikan kewajiban kepada pengusaha untuk memastikan lingkungan tempat usahanya yang akan menjadi tempat bagi tenaga kerja menjalankan pekerjaannya telah memenuhi syarat-syarat keselamatan kerja, juga menyediakan alat perlindungan diri bagi setiap pekerja yang akan bekerja pada tempat usahanya.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengupahan terhadap tenaga kerja *coffee shop* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan terdapat pengecualian terhadap ketentuan upah minimum bagi tenaga kerja *coffee shop*. “Paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi, dan nilai upah yang

disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi”.

2. Perlindungan hukum merupakan jaminan hak dan kewajiban manusia dalam memenuhi kepentingan dirinya sendiri maupun kepentingan bermasyarakat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terjadi karena adanya suatu hubungan kerja. Sebagai bentuk perlindungan terhadap para pihak terutama tenaga kerja dari kemiskinan, pengabaian dan pelanggaran terhadap hak-hak konstitusional mereka. Perlindungan tenaga kerja *coffee shop* seperti perlindungan jam kerja, waktu istirahat, cuti, hak atas upah, diskriminasi, kesehatan dan keselamatan kerja yang terjadi di lingkungan tempat bekerja sehingga menjadi perhatian dan perlindungan bagi pemerintah dan pengusaha.

B. Saran

1. Pemerintah harus lebih memperhatikan lagi terkait pengupahan dan perlindungan bagi tenaga kerja usaha mikro, kecil dan menengah terkhususnya di bidang *coffee shop*. Dan juga bagi dinas terkait yang memiliki tugas untuk perlindungan bagi tenaga kerja harus lebih intens dalam melakukan pengawasan dan lebih merangkul para pemilik usaha untuk bersinergi menjalankan peraturan perundang-undangan.
2. Pelaku usaha untuk dapat memperhatikan kembali tenaga kerja sehingga mendapatkan hak-hak yang seharusnya didapatkan oleh tenaga kerja. Pemilik usaha juga harus menaruh perhatian lebih terhadap kesejahteraan tenaga kerja karena merupakan faktor yang dapat menopang dalam kinerja tenaga kerja. Selain itu bagi tenaga kerja hendaknya lebih memahami

peraturan ketenagakerjaan dan pengupahan agar lebih memahami haknya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU BACAAN

Abdul Khakim, 2006, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Cetakan pertama, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.

Amiruddin Idris, 2016, *pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Deepublish, Yogyakarta.

Aris Prio Agus Santoso, 2021, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan & Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Pustaka baru press, Yogyakarta

A.W. Marsum, 2005, *Restoran dan Segala Permasalahannya*, Edisi Empat, Andi Offset, Yogyakarta.

Cristae Frisdiantara, 2016, *Ekonomi Pembangunan Sebuah Kajian Teoritis*, Lembaga Penerbit Universitas Kanjuruhan, Malang.

Cst Kansil dkk, 2009, *Kamus Istana Hukum*, Jala Permata, Jakarta.

Endeh Suhartini, dkk, 2021, *Hukum ketenagakerjaan Dan*

- Kebijakan Upah*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Gustav Radbruch, 1961, *Einfuehrung In Die rechtswissenschaft*, Koehler Verlag, Stuttgart.
- H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia, Jakarta.
- Jimmy Joe's Sembiring, 2016, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Visimedia, Jakarta.
- Koesparmono, Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2005, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Riduan Syahrani, 1999, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sadono, Sukirno, 2005, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samun Ismaya, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan*, Suluh Media, Yogyakarta.
- Satjipto Rahardjo, 2014, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Setiono, 2004, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta.
- Shidarta, 2013, *Hukum Penalaran dan Penalaran Hukum*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Sidharta, 2006, *Hukum dan Logika*, P.T. Alumni, Bandung.
- Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Cet. VIII, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 2007, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta.
- B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**
- Undang-Undang Dasar Negara RI 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 Tentang Kemudahan, Perlindungan, Dan Pemberdayaan Koperasi Dan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan
Hubungan Kerja.

C. SUMBER LAIN

Akhmad Junaedi, *Implementasi Kebijakan Pengupahan Pada Usaha Mikro dan Kecil*, Jurnal Ketenagakerjaan, Jakarta Selatan, vol. 13 No. 1, 2018. <https://journals.kemnaker.go.id/index.php/naker/article/view/20>, Diakses pada tanggal 06 Februari, Jam 16.00 WITA.

