

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
BEKERJA DI WARUNG KOPI (Suatu Penelitian Di Warung Kopi
Wilayah Hukum Aceh Besar)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**



Oleh :

**NAMA : SAIYUFIL AKSAR
NPM : 1801110013
PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM
BAGIAN : HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**

Telah Disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
BEKERJA DI WARUNG KOPI (Suatu Penelitian Di Warung Kopi Wilayah
Hukum Aceh Besar)**

Banda Aceh, 15 Mei 2023

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mainita', with a long horizontal stroke extending to the right.

Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes.

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG
BEKERJA DI WARUNG KOPI (Suatu Penelitian Di Warung Kopi Wilayah
Hukum Aceh Besar)**

Oleh

Nama : Saiyufil Aksar
No. Mahasiswa : 1801110013
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji
Pada Tanggal 07 Februari 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-------------------------|---------------------------------------|---------------|
| 1. Ketua | : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H. | (.....) |
| 2. Sekretaris | : Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes. | (..Mainita..) |
| 3. Pembimbing/Penguji I | : Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes. | (..Mainita..) |
| 4. Penguji II | : Nurhafni, S.H.,M.H. | (.....) |
| 5. Penguji III | : Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H. | (.....) |

Banda Aceh, 15 Februari 2024
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum

Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H., M.H.

Abstrak

SAIYUFIL AKSAR: **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
2023** **YANG BEKERJA DI WARUNG KOPI (Suatu Penelitian Di
Warung Kopi Wilayah Hukum Aceh Besar)**
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh
(IV, 56) pp, bibl, app, tabl

Dr. MAINITA, S.H.,MH,Kes

Menurut Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa "setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama". Setiap pekerja haruslah diberikan perlindungan hukum untuk memenuhi hak-hak para pekerja, termaksud pekerja di warung kopi, namun dalam kenyataan yang terjadi terdapat pengusaha di warung kopi yang melalaikan hak-hak pekerja seperti tidak diberikan asuransi kesehatan ketika terjadi kecelakaan kerja, lembur yang berlebihan dengan upah yang kecil dan lain sebagainya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang berkerja di warung kopi, faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja di warung kopi, dan upaya yang ditempuh oleh pekerja terhadap hak-haknya yang tidak terpenuhi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yuridis empiris, untuk memperoleh data menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan (*library research*) dengan cara mempelajari buku-buku literatur, Perundang-Undangan serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Dan pendekatan secara lapangan (*field research*) dengan cara mewawancarai informan dan responden guna untuk memaparkan data yang diperoleh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Perlindungan hukum bagi tenaga kerja di warung kopi adalah sebagai berikut : Perlindungan hukum terhadap upah, jaminan sosial dalam tenaga kerja adalah berupa memberikan jaminan terhadap keselamatan kerja, jaminan terhadap kesehatan kerja, yang mana jika hal ini tidak dipenuhi maka tenaga kerja dapat meminta bantuan hukum terhadap Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, berikut merupakan faktor-faktor penyebab yang membuat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja di warung kopi yaitu, faktor regulasi, faktor budaya atau kebiasaan, faktor penegak hukum, faktor tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha, upaya yang dapat ditempuh oleh buruh dalam pemenuhan hak-haknya dalam bekerja di warung kopi yaitu membuat perjanjian kerja, menempuh upaya hukum, dan menjadi anggota atau serikat buruh

Disarankan kepada pemerintah agar lebih mementingkan para pekerja agar perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dilakukan secara optimal. Bagi para pengusaha disarankan untuk lebih mengetahui bagaimana aturan yang semestinya agar hak-hak tenaga kerja tidak diabaikan, Bagi para pekerja agar ketika ingin bekerja, sebaiknya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja, agar hak-hak pekerja dapat lebih terjamin

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdullillahirabbil'alamin, puji beserta syukur kehadiran Allah Swt, yang mana telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang begity besar sehingga dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG BEKERJA DI WARUNG KOPI (Suatu Penelitian Di Warung Kopi Wilayah Hukum Aceh Besar).**

ini akhirnya dapat diselesaikan. Tidak lupa pula sholawat teriringkan salam disanjung sajikan kepada Nabi Muhammad Saw, yang mana telah membawa dari alam jahiliyah ke alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti yang dapat dirasakan sekarang ini.

Penulisan skripsi ini yaitu untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi yang sekaligus untuk memperoleh gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Penyusunan penelitian skripsi ini bermula dari suatu proses yang panjang, menyita segenap tenaga, waktu dan pikiran. Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat diselenggaraakaan tanpa bantuan, bimbingan, serta arahan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih disampaikan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Ibu Dr. Mainita, S.H.,M.H,Kes selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dalam memberikan bimbingan sehingga penulisan dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. H. Rizanizarli, S.H.,M.H, selaku dosen wali dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Dosen-dosen dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan ilmu dan nasihat sehingga proses pekerjaan skripsi dapat terlaksana dengan baik.
4. Terima kasih kepada Deman Huri yang telah menemani saya dalam melakukan penelitian
5. Terima kasih juga pada bapak Husaini yang telah memberikan izin cuti untuk melakukan penelitian .
6. Sahabat-Sahabat terbaik dalam memberikan motifasi Ayu Melisa, Intan Nurul Izzah, Asyraf, Edi Fahrizal dan lainnya.
7. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang tak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang sangat spesial kepada Ibu tercinta Bahraini Sag dan Ayah tercinta saya dan kepada saudara-saudara saya yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulisan studi kasus ini diselesaikan dengan baik meskipun terdapat banyak kekurangan di dalam skripsi ini.

Penulisan skripsi ini telah diupayakan semaksimal mungkin, namun masih ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, diharapkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah Swt, dimohonkan taufiq dan hidayah semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum perdata.

Banda Aceh, 18 Februari 2024
Penulis

Saiyufil Akhsar
Npm: 1801110013

DAFTAR ISI

ABSTRAK	I
KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	V
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup Dan Tujuan Penelitian	6
C. Metode Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA	12
A. Pengertian Perlindungan Hukum	12
B. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja	14
C. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	22
D. Tinjauan Umum Tentang Upah	27
E. Warung Kopi	34
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA DI WARUNG KOPI	35
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja di Warung Kopi	35
B. Faktor Penyebab Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Tenaga Kerja yang Bekerja di Warung Kopi	42
C. Upaya yang Ditempuh Oleh Pekerja Terhadap Hak-Haknya yang Tidak Terpenuhi	47
BAB IV PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
Daftar Pustaka	54
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Tenaga kerja yang menjadi sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya sangat banyak.¹Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.²

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya, kecelakaan kerja maupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah di kerjakannya.³Perlindungan tenaga kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (UUD 1945).

Menurut Pasal 1 angka 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “kesejahteraan pekerja/buruh

¹Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 13.

²Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm.76

³*Ibid*, hlm.77

adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmanian dan ro

haniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi profuktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”

Dari adanya Pasal tersebut dapat kita pahami bahwa para pekerja haruslah sejahterah baik secara fisik maupun mental, agar memberikan perlindungan terhadap para pekerja, hal ini dilakukan dalam lingkup pekerjaan maupun di luar hubungan kerja, sehingga secara sadar atau tidak hal ini dapat meningkatkan produktifitas pekerja.

Peran tenaga kerja sebagai modal usaha dalam melaksanakan pembangunan harus didukung juga dengan jaminan hak setiap pekerja.⁴ Setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

Dalam Pasal 86 ayat (1) UU No 13 Tahun 2013 Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
- 2) Moral dan kesusilaan.

⁴Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai nilai agama.

Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi. Seringkali manusia itu tertimpa ketidak beruntungan. Kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan.

Untuk melindungi keselamatan tenaga kerja guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut dilaksanakan sesuai dengan Undang Undang yang berlaku. Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Dalam lapangan perburuhan, kebijakan- kebijakan yang dijalankan oleh pemerintah sesuai dengan kebijakan ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerja/buruh dengan berbagai upaya diantaranya perbaikan upah, jaminan sosial, perbaikan kondisi kerja, dalam hal ini untuk meningkatkan kedudukan harkat dan martabat tenaga kerja.

Kemajuan pembangunan telah meningkatkan kapasitas produksi yang berarti memperluas lapangan kerja atau memberikan tingkat penghasilan, sehingga taraf hidup pekerja dapat bertambah. Namun, keadaan ini tidak berlangsung secara permanen, karena penghasilan dapat berhenti sementara atau selamanya sehingga menimbulkan kerugian bagi

individu yang bersangkutan. Terhentinya penghasilan biasanya ditimbulkan karena terjadinya peristiwa kehidupan yang menyebabkan ketidakmampuan seseorang untuk mencari nafkah dan bekerja, misalnya karena kecelakaan kerja ataupun hari tua, maka penanggulangannya harus dilakukan secara sistematis, terencana dan teratur.

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.⁵ Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya resiko-resiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% s/d 1,74% sesuai kelompok jenis usaha.⁶

Menurut UU Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), menyebutkan : “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan

⁵Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, Transmedia Pustaka, Jakarta: 2014, hlm.8.

⁶*Ibid.* hlm.15

dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”.

Sementara itu menurut pasal 17 disebutkan bahwa pemberi kerja melaksanakan ketentuan pasal 15 ayat (1) dikenakan sanksi administratif berupa :

- a. Teguran Tertulis
- b. Denda Administrasi
- c. Tidak Mendapat Pelayanan Publik

BPJS Ketenagakerjaan suatu program jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib yang menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).⁷ Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia, dengan demikian diharapkan ketenangan bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat. Dalam prakteknya meski program jaminan sosial telah di rancang sejak tahun 1992, ternyata masih ada pekerja/buruh yang belum terdaftar sebagai peserta program ini sesuai ketentuan yang berlaku yang salah satunya terdapat pada warung kopi dua saudara samahani .

⁷*Ibid.* hlm.15

Tenaga kerja bekerja di berbagai sektor usaha, termasuk juga tenaga kerja yang bekerja di restoran atau cafe taria/warung kopi, dimana mereka wajib mendapatkan perlindungan kerja dalam penanganan jaminan sosial.

Dalam meningkatkan produktifitasnya warung kopi dua saudara samahani memiliki banyak tenaga kerja yang berkualitas dalam berbagai bidangnya. Salah seorang karyawan yang bernama muzammir berusia 23 tahun yang mengalami kecelakaan kerja, ia mengalami terkena minyak panas dibagian tangan saat menggoreng ikan dan ayam, karena semua karyawan di warung kopi dua saudara samahani tersebut tidak didaftarkan dalam program BPJS dikarenakan tidak ada kepedulian pemilik terhadap karyawannya.

Para Pekerja diwarkop juga sering mengalami gangguan kesehatan garing sakit terkadang mereka bekerja sampai larut malam, sehingga merasa kecewa tidak dibutuhkan dalam pekerjaan BPJS seluruh biaya pengobatan mereka tanggung sendiri.

Berikut merupakan para pekerja di warung kopi yang pernah mengalami kecelakaan kerja :

No	Nama	Keterangan
1.	Muzammir	Karyawan yang mengalami terkena minyak panas saat menggoreng ikan dan ayam, tetapi tidak ada kepedulian pemiliknya terhadap karyawan di warung kopi dua saudara.

2.	Risa Novera	Karyawan yang tergelincir dan tanganya patah pada saat membawa gelas kotor minuman konsumennya ke dapur untuk di cuci, tetapi ada kepedulian pemiliknya terhadap karyawan di poin coffe .
----	-------------	---

Dari berbagai pemaparan di atas, hal inilah kiranya yang menjadi dorongan bagi penulis untuk melakukan penelitian hukum ilmiah yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Warung Kopi (Suatu Penelitian Di Warung Kopi Wilayah Hukum Aceh Besar)".

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang berkerja di warung kopi?
2. Apakah faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja di warung wopi?
3. Bagaimana upaya yang ditempuh oleh pekerja terhadap hak-haknya yang tidak terpenuhi?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian diperlukan untuk menghindari pembahasan yang luas. Proposal ini merupakan kajian hukum perdata. Adapun yang

menjadi ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya mengkaji mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Warung Kopi Kabupaten Aceh Besar.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang berkerja di warung kopi.
2. Untuk menjelaskan faktor penyebab tidak dipenuhinya hak-hak tenaga kerja di warung kopi.
3. Untuk menjelaskan upaya yang ditempuh oleh pekerja terhadap hak-haknya yang tidak terpenuhi.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yuridis empiris, untuk memperoleh data menggunakan pendekatan penelitian krpustakaan (*library research*) dengan cara mempelajari buku-buku literatur, Perundang-Undangan serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penlulisan skripsi ini. Dan pendekatan secara lapangan (*field research*) dengan cara mewawancarai informan dan responden guna untuk memaparkan data yang diperoleh..

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perlindungan hukum adalah perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk

mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

2. Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan.\
3. Warung kopi atau kedai kopi adalah tempat usaha yang utamanya menyajikan kopi.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

a. Lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Aceh Besar

b. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait yaitu Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan pekerja anak.

3. Cara Pengambilan Sempel

Untuk memperoleh data yang lengkap, penelitian dilakukan secara profesional yaitu seluruh populasi yang diambil diperkirakan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang masalah yang diteliti secara *purposive sampling*. *purposive sampling* yaitu memilih beberapa responden beerta informan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diperkirakan mewakili seluruh populasi.

Keseluruhan sample yang akan di ambil terdiri dari :

Responden

1. Pekerja di warung kopi/Pengusaha

Informan :

Untuk melengkapi informasi yang diperlukan dilakukan pula wawancara dengan informan antara lain:

- a. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

4. Cara pengumpulan data

Dalam rangka pengumpulan data primer maupun sekunder, maka penulis menggunakan dua jenis data sebagai berikut :

- a. Penelitian Keperpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan pustaka yang relevan dengan penelitian berupa literatur-literatur, jurnal-jurnal ilmiah, yang berhubungan dengan penelitian ini.

- b. Penelitian Lapangan

Untuk mengumpulkan data penelitian lapangan, penulis menggunakan cara, antara lain : Wawancara, peneliti melakukan wawancara dengan responden dan informan untuk mendapatkan informasi terkait permasalahan.

5. Cara menganalisis data

Adapun cara menganalisis data dilakukan dengan cara pendekatan yuridis empiris, yaitu pendekatan antara data lapangan dan data data teoritis dikumpulkan terlebih dahulu dan dianalisis, lalu diolah secara sistematis sehingga dapat menghasilkan suatu penelitian yang baik.

SISTEMATIKA PENULISAN

Agar penelitian ini tersrtuktur dan terarah, maka disusun sistematika penelitian sebagai berikut :

Bab 1 merupakan Pendahuluan yang berisi Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian, Sistematika Penulisan dan

Bab II merupakan Tinjaun Umum Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja yaitu Pengertian perlindungan hukum, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja, Tinjauan umum tentang pekerja, Tinjaun Umum Tentang Upah, dan warung kopi.

Bab III merupakan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Di Warung Kopi yaitu, Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Berkerja Di Warung Kopi, Faktor Penyebab Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Tenaga Kerja Di Warung Kopi dan Upaya Yang Dapat Di Tempuh Oleh Pekerja Di Warung Kopi Terhadap Hak-Haknya Yang Tidak Terpenuhi.

Bab IV merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹

Upaya menjalankan dan memberikan perlindungan hukum dibutuhkannya suatu tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut dengan sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua macam yang dapat dipahami, sebagai berikut :

a. Perlindungan hukum yang preventif.

Perlindungan hukum ini memberikan kesempatan kepada rakyat untuk mengajukan keberatan atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sehingga, perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar

¹ Setiono. *Rule of Law (Supermasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm 3.

artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Dan dengan adanya perlindungan hukum yang preventif ini, sehingga mendorong pemerintah untuk lebih berhati-hati dalam mengambil sebuah keputusan, dengan demikian rakyat dapat mengajukan keberatan atau dimintai pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

b. Perlindungan hukum yang represif.

Perlindungan hukum ini berfungsi untuk menyelesaikan kasus maupun sengketa apabila sudah terjadinya sengketa. Dizaman ini, terdapat berbagai badan yang secara partial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, yang dikelompokkan menjadi 2 (dua) badan, yaitu antara lain :

1) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum.

Pada saat ini, di dalam ruang lingkup praktek peradilan sudah banyak jalan yang ditempuh untuk menyerahkan suatu perkara-perkara tertentu kepada Peradilan Umum sebagai perbuatan melawan hukum oleh penguasa yang dapat diharapkan bisa menyelesaikan perkara-perkara yang didaftarkan di pengadilan.

2) Instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Penanganan perlindungan hukum bagi rakyat melalui instansi pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi adalah permintaan banding terhadap suatu tindak pemerintah oleh pihak yang merasa dirugikan oleh tindakan pemerintah tersebut. Instansi

pemerintah yang berwenang untuk merubah bahkan dapat membatalkan tindakan pemerintah tersebut.

Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

2. Pelindungan Hukum Tenaga Kerja

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa : “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang Dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk Masyarakat”.

Tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja atau aktif mencari kerja, yang masih mau dan mampu untuk melakukan pekerjaan. Secara sosiologis kedudukan pekerja adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain, majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syaratsyarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.

Setiap pekerja wajiblah diberikan perlindungan hukum agar tidak terjadi pelanggaran yang dapat merugikan para pekerja, karena pada saat ini banyak peristiwa yang secara langsung kita lihat merugikan pekerja, jadi harulah pemerintah melindungi para pekerja, dan para pengusaha jugalah harus mematuhi peraturan yang berlaku agar tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh para pengusaha.

Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang undangan tersebut benar benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis. Adapun tujuan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja:

1. Tujuan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

Tujuan Pembangunan Ketenagakerjaan berdasarkan ketentuan Pasal 4 UU No.13 Tahun 2003 adalah :

- 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 dan;
 - d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu

kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluasluasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional, namun dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaannya.

Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan di seluruh wilayah negarakesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.

Penekanan pembangunan ketenagakerjaan pada pekerja mengingat bahwa pekerja adalah pelaku pembangunan, berhasil tidaknya pembangunan terletak pada kemampuan dan kualitas pekerja. Apabila kemampuan tenaga kerja tinggi maka produktifitas akan tinggi pula, yang dapat mengakibatkan kesejahteraan meningkat, Tenaga kerja menduduki posisi yang strategis untuk meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.

2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara.

Menurut Imam Soepomo, yang dimaksud dengan Jaminan sosial

adalah pembayaran yang diterima oleh pihak buruh, dalam hal buruh diluar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan, jadi menjamin kepastian pendapatan (*Income Security*) dalam hak buruh kehilangan upah karena alasan diluar kehendaknya.²

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
 2. Moral dan Kesusilaan; dan
 3. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

²*Ibid.* hlm.88

Kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja, kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran. Jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara 0,24% - 1,74% sesuai kelompok jenis usaha. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

b. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan Kesehatan adalah Hak Tenaga Kerja (JPK) adalah salah satu program Jamsostek yang membantu tenaga kerja dan keluarganya mengatasi masalah kesehatan. Mulai dari pencegahan, pelayanan di klinik kesehatan, rumah sakit dan kebutuhan alat bantu peningkatan fungsi organ tubuh dan pengobatan secara efektif dan efisien. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pekerja/buruh sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan.

Unsur yang terkandung dalam jaminan sosial tenaga kerja ini adalah

sebagai berikut :³

a. Program Publik

Jaminan sosial merupakan program publik, yaitu suatu program yang memberikan hak dan kewajiban secara pasti (*compulsory*) bagi pengusaha dan pekerja/buruh berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hak yang diberikan berupa santunan tunai dan pelayanan medis bagi pekerja/buruh dan keluarganya, sedangkan kewajibannya berupa kepesertaan dan pembiayaan dalam program ini.

b. Perlindungan

Jaminan sosial memberikan perlindungan yang sifatnya dasar dengan maksud untuk menjaga hakikat dan martabat manusia jika mengalami risiko sosial ekonomi dengan pembiayaan yang dapat dijangkau oleh setiap pengusaha dan pekerja/buruh sendiri.

c. Risiko Sosial Ekonomi

Risiko-risiko yang ditanggulangi terbatas pada peristiwa-peristiwa kecelakaan sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua dan meninggal dunia yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan pekerja/buruh dan membutuhkan perawatan medis.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang

³ *Ibid.* hlm 89

mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah, pada pihak lainnya mengandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada di bawah pimpinan pihak majikan. Hubungan kerja dilakukan oleh subjek hukum. Subjek hukum yang terikat dalam hubungan kerja ini adalah pengusaha dan pekerja.

Pengertian pekerja/buruh berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membedakan pengertian antara pengusaha, pemberi kerja dan perusahaan. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pengertian pemberi kerja yaitu : “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pengertian pengusaha menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan bukan miliknya.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pengusaha dengan pekerja di dalam melaksanakan hubungan kerja diharapkan harmonis supaya dapat mencapai peningkatan produktifitas dan kesejahteraan pekerja. Untuk itu, para pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya :

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalin hubungan baik dengan para pekerjanya. Agar kedua belah pihak dapat melaksanakan hubungan kerjanya dengan baik, tanpa adanya tindakan sewenang-wenang dari salah satu pihak maka

diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Adanya peraturan perundang-undangan ditujukan untuk pengendalian, baik pemberi kerja maupun yang diberi pekerjaan, masing-masing harus terkendali atau masing-masing harus menundukkan diri pada segala ketentuan dan peraturan yang berlaku, harus bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan masing-masing sesuai dengan tugas dan wewenangnya, hingga terwujud keserasian dan keselarasan kerja.

Selama pelaksanaan hubungan kerja, tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja. Baik yang dilakukan atas inisiatif pengusaha atau atas inisiatif pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengertian pemutusan hubungan kerja yaitu: “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” .

Berdasarkan ketentuan Pasal 150 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

a. Pengertian pekerja

Menurut Pasal 1 angka 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Perubahan atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mana Pasal 1 angka 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pasal 1 angka 3 menerangkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan baik berupa upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat adanya 2 (dua) unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴

Sumarsono menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi setiap orang yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁵

⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar* PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2014, Hlm. 13

⁵ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm.38

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.⁶

Sedangkan menurut Pendapat S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁷

Sitanggang dan Nachrowi, memberikan ciri-ciri tenaga kerja sebagai berikut:

- a) Tenaga kerja yang pada umumnya berada di pasar dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau pengusaha meminta para tenaga kerja dari pasar yang telah disediakan untuk perusahaan. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.

⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2007, Hlm. 12-13

⁷ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 59.

- b) Tenaga kerja yang terampil yaitu potensi dari sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai kebijakan.⁸

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditemukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah :

- a) Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yakni orang-orang yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun.

2. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja adalah Orang yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja meski dengan persyaratan pekerjaan. Menurut "Undang-Undang Ketenagakerjaan" Nomor 13/2003, anak di bawah umur, yaitu penduduk berusia di bawah 15 tahun ke atas usia (lansia) dan anak-anak.

- b) Berdasarkan batas kerja

⁸ Sitanggang Dan Nachrowi, *Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik di 30 Provinsi pada 9 sektor di Indonesia*

a. Angkatan Kerja

Angkata Angkatan kerja mengacu pada penduduk usia produksi antara 15-64 tahun yang telah memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara tidak bekerja, atau sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Mereka Mereka yang berusia di atas 10 tahun dan hanya terlibat dalam kegiatan sekolah, mengurus keluarga, dll. Bukanlah buruh. Contoh dari kelompok ini adalah: anak sekolah dan pelajar, ibu rumah tangga dengan disabilitas dan penganggur sukarela.

c) Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga Tedidik (tenaga terampil) adalah tenaga kerja yang telah mengenyam pendga teridikan formal di bidang tertentu tetapi belum pernah mendapatkan pelatihan di bidang tersebut, maka tenaga kerja yang berpendidikan baik tersebut tergolong tenaga kerja yang belum berpengalaman.

b. Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Yang disebut pekerja terlatih adalah pekerja yang bekerja sesuai bidangnya dan pernah mengikuti pelatihan, misalnya yang telah menyelesaikan akuntansi dapat diklasifikasikan sebagai pekerja terlatih, dan pekerja terlatih tersebut dapat disetarakan dengan pekerja berpengalaman.

c. Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Pekerja tidak terlatih adalah pekerja berpendidikan dan pekerja selain pekerja terlatih. Pekerja tidak terlatih ini merupakan proporsi terbesar dari total angkatan kerja. Mereka biasanya hanya mengenyam pendidikan formal tingkat yang lebih rendah, dan karena mereka tidak memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan profesional yang tidak memadai, pekerja yang bekerja untuk mereka biasanya tidak membutuhkan keterampilan khusus. Misalnya seorang siswa (SD, SMP, SMA) putus sekolah, sehingga dapat digolongkan sebagai tenaga kerja tidak terlatih.⁹

4. Tinjauan Umum Tentang Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan hak dari pekerja yang diterimanya sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Hak untuk menerima upah itu timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja

⁹ Skripsi Yoga Alvian Adrian, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Anak Di Kota Tangerang*, Universitas UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Syariah dan Hukum, Jakarta, Hlm.15-16

antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.¹⁰

Menurut pengertian di atas jelaslah bahwa sesungguhnya upah dibayarkan berdasarkan kesepakatan para pihak, namun untuk menjaga agar jangan sampai upah yang diterima terlampau rendah, maka pemerintah turut serta menetapkan standar upah terendah melalui peraturan perundang-undangan. Inilah yang lazim disebut upah minimum atau dalam era otonomi daerah seperti ini disebut dengan istilah upah minimum provinsi.¹¹

Batasan tentang upah menurut Dewan Penelitian Pengupahan adalah bahwa upah itu merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan-peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.¹²

Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia memberikan konsep definisi upah/gaji yaitu penerimaan buruh/karyawan/pegawai baik berupa uang ataupun barang selama sebulan yang dibayarkan oleh

¹⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, Hlm. 150

¹¹ *Ibid*, Hlm. 151

¹² http://repository.usu.ac.id/bitstream/1234567_89/5129/1/10E00515.pdf, diakses 28 Januari 2023

perusahaan/kantor/majikan setelah dikurangi dengan potongan-potongan, iuran wajib, pajak penghasilan, dan sebagainya.¹³

b. Macam-Macam Upah

Pemberian upah yang tidak dalam bentuk uang dibenarkan asal tidak melebihi 25% dari nilai upah yang seharusnya diterima. Imbalan/penghasilan yang diterima oleh buruh tidak selamanya disebut sebagai upah, karena bisa jadi imbalan tersebut bukan termasuk dalam komponen upah.

Dalam surat edaran Menteri Tenaga Kerja No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan bahwa:

- 1) Upah pokok; merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian;
- 2) Tunjangan tetap; suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan kehamilan. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asalkan tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, dengan kata lain tunjangan tersebut diberikan

¹³ Badan Pusat Statistik, *Indikator Ketenagakerjaan 2004*, , BPS, Jakarta, 2004, Hlm. 2

tanpa mengindahkan kehadiran buruh dan diberikan bersamaan dengan dibayarnya upah pokok;

- 3) Tunjangan tidak tetap; suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan pembayaran upah pokok.¹⁴

c. Klasifikasi Tentang Hukum Pengupahan

Ketentuan dalam perundang-undangan tentang pengupahan pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Bersifat Membatasi (*Restrictive*), yaitu:
 - 1) Memberi batas minimum besarnya upah (upah minimum).
 - 2) Membatasi waktu kerja.
 - 3) Membatasi jangka waktu penuntutan terhadap pembayaran upah.
 - 4) Membatasi besarnya pemberian tunjangan tetap sebagai upah pokok, yaitu maksimal 25% (dua puluh lima persen) dari keseluruhan upah.
- b. Bersifat Memberi Perangsang (*Incentive*), yaitu:
 1. Pengaturan pemberian upah lembur untuk pekerjaan diluar jam kerja.
 2. Pengaturan mengenai upah tetap, meskipun pekerja tidak melakukan pekerjaan dengan alasan-alasan tertentu.

¹⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta 2012, Hlm. 151

3. Pengaturan mengenai penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak bagi buruh.

Ketentuan-ketentuan di atas dikatakan bersifat *incentive* karena bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari pekerja dengan kesadaran adanya jaminan kepastian hukum yang melindungi hak mereka.

d. Ketentuan Tentang Pengupahan

Menurut Ibnu Taimiyah konsep upah dan harga merupakan dua konsep yang seringkali dipandang sebagai hal yang kurang lebih serupa. Itu sebabnya masalah penentuan jumlah upah sesungguhnya tak banyak berbeda dengan pematokan harga. Hanya saja, istilah yang kerap digunakan oleh Ibnu Taimiyah dalam menjelaskan persoalan ini adalah *tas'ir fial-a'mal*, yang secara literal bermakna pematokan nilai harga atas suatu jasa pekerjaan.

Pada dasarnya dalam kondisi normal, tarif upah atau jasa pekerjaan dapat dinegosiasikan oleh kedua belah pihak penjual jasa dan pembeli jasa. Dengan kata lain, jasa pekerjaan merupakan salah sebuah komoditi yang diperdagangkan, karenanya tarif upah tunduk mengikuti hukum permintaan dan penawaran yang berlaku umum dalam dunia ekonomi, akan tetapi dalam situasi ketimpangan ekonomi, Ibnu Taimiyah berpendapat bahwa pemerintah mungkin saja menerapkan tarif upah yang sepadan (*ujrah al-mistl*) terhadap setiap kegiatan transaksi perdagangan jasa.

Ibnu Taimiyah menjelaskan bahwa *ujrah mitsl* ditentukan oleh jumlah nilai yang disebutkan dan disepakati oleh kedua belah pihak pada

saat transaksi pembelian jasa atau penyewaan barang. Dengan begitu, jika negara ingin menetapkan tarif upah atau ada dua belah pihak yang melakukan transaksi pembelian jasa, tetapi belum menyebutkan jumlah upah yang dalam situasi normal bisa diberlakukan dan sepadan dengan tingkat jenis jasa pekerjaan tersebut.

Tujuan diterapkannya tarif upah sepadan adalah untuk menjaga kepentingan kedua belah pihak, baik penjual jasa maupun pembeli jasa, dan menghindarkan adanya unsur eksploitasi didalam setiap transaksi bisnis. Dengan demikian tarif upah sepadan, setiap perselisihan yang terjadi dalam transaksi jual beli jasa dapat diselesaikan secara adil.¹⁵

e. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah ini maksudnya adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada buruhnya, sistem ini di dalam teori dan praktek terkenal ada beberapa macam, yaitu :

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini tujuannya adalah untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut

¹⁵ alim G.P, *Etika Intervensi Negara Perspektif Etika Politik Ibnu Taimiyah*, Arakal T.P, Jakarta, Hlm.99

ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya.

c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan ini maksudnya adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah kepada kelompok tertentu yang selanjutnya nanti kelompok ini akan membagikan kepada para anggota.

d. Sistem Upah Berubah

Dengan sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan harga penjualan hasil produksi di pasaran. Jika harga naik maka jumlah upah pun akan naik sebaliknya jika harga turun maka upah pun akan turun, itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini didasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah itu akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan, meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Upah Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapatkan keuntungan diakhir tahun.¹⁶

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, Hlm. 72

g. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih baik dari itu, ia diberi "*premi*". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghematan waktu, penghematan bahan, kualitas produk yang baik, dan sebagainya. Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time And Motion Study*.

5. Warung Kopi

Warung kopi atau kedai kopi adalah tempat usaha yang utamanya menyajikan kopi. Beberapa warung kopi mungkin menyajikan minuman dingin seperti kopi dingin dan teh dingin. Beberapa jaringan warung kopi beroperasi dengan model bisnis waralaba, dengan banyak cabang di berbagai negara di seluruh dunia.

Dari suatu pengamatan budaya, warung kopi dapat dilihat sebagai pusat interaksi sosial; warung kopi memberi kesempatan kepada anggota-anggota sosial untuk berkumpul, berbicara, menulis, membaca, menghibur satu sama lain, atau menghabiskan waktu, baik secara individu atau dalam kelompok kecil.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG BEKERJA DI WARUNG KOPI

A. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja yang Bekerja di Warung Kopi.

Setiap warga Indonesia berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah atau penguasa dengan memberikan ketentuan-ketentaun yang ada, sehingga masyarakat tersebut dilindungi. Salah satu pekerjaan dibidang informal adalah pekerja di warung kopi. Hukum ketenagakerjaan lahir untuk memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja/buruh sebagai pihak yang lebih lemah dan keadilan sosial dalam hubungan kerja yang cukup besar.

Dalam Pasal 1 angka 1-5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pekerjaan/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

“Pekerja di warung kopi haruslah diberikan perlindungan hukum oleh pemerintah ataupun oleh pengusaha yang memperkerjakannya. Perlindungan hukum adalah memberikan perlindungan kepada pekerja, sehingga setiap hak-hak dalam pekerja tersebut tidak diabaikan dan dipenuhi secara formal maupun informal.”¹

Setiap tenaga kerja yang bekerja tidak boleh melakukan diskriminasi, hal ini sebelumnya juga sudah diatur dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi, yang mana Pasal 5 berbunyi “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” sedangkan Pasal 6 berbunyi “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat diperlukan hal ini dikarenakan pekerja sendiri memiliki kedudukan yang cenderung lebih lemah,

¹ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

sehingga dengan adanya perlindungan hukum membuat pekerja kesamaan tanpa adanya kesenjangan sosial antara satu pekerja dengan pekerja yang lain.²

Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap Upah

Upah merupakan aspek terpenting dari adanya hubungan kerja, antara pekerja dan juga pengusaha. Upah sendiri menjadi acuan paling utama dari seorang pekerja yang melakukan sebuah pekerjaan. Karena itu pemerintah serta pengusaha wajib memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaannya yang sudah disepati oleh kedua belah pihak sebelumnya.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan atau dibayarkan menurut perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan Perundang-Undangan, termasuk diberikan tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Setiap tenaga kerja haruslah diberikan upah yang layak serta berperikemanusiaan sesuai dengan hak-hak nya. Disini peran pemerintah haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja. Yang dimana hal ini dilakukan dengan menetapkan penghasilan yang layak yang dapat

² Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Ternaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

diberikan kepada pekerja di warung kopi, sehingga para pengusaha dapat memberikan beberapa patokan yang sesuai dengan daerah setempat.³

Pengupah merupakan salah satu aspek terpenting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini telah diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “ setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Berdasarkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-226/MEN/2000 jangkauan dari berlakunya upah minimum meliputi :

- a. Upah minimum provinsi (UMP) yang berlakunya diseluruh Kabupaten atau Kota dalam satu (satu) wilayah provinsi ;
- b. Upah minimum Kabupaten atau Kota (UMK) berlaku dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten atau Kota.

Dengan ketentuan tersebut jelas bahwa harusnya setiap pekerja dibekal jumlah yang semestinya, yang mana jika kita lihat Upah minimum Provinsi (UMP) Aceh pada tahun 2023 sebesar Rp. 3.413.666 (tiga juta empat ratus tiga belas ribu rupiah) dan Upah minimum Kabupaten Aceh Besar pada tahun 2023 sejumlah Rp. 3.413.666 (tiga juta empat ratus tiga belas ribu rupiah).

2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

³ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

Jaminan sosial dalam tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan yang diberikan terhadap tenaga kerja atau keluarganya terhadap berbagai macam resiko yang dihadapi oleh pekerja dan keluarganya tersebut, seperti kecelakaan kerja, meninggal dunia, persiapan memasuki hari tua dan pensiun.

Dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan membuat pekerja mencegah keluarganya jatuh menjadi keluarga miskin sehingga ketika terjadi guncangan ekonomi terhadap para pekerja seperti pekerja yang di PHK, maka yang menjadi fokus utama dalam keberlangsungan hidup pekerja adalah jaminan sosial ini.

“Pemberian jaminan sosial ini haruslah dilakukan secara menyeluruh baik dari sektor formal maupun dari sektor informal, ditambah disini pekerja di warung kopi sering mengalami kecelakaan ringan ataupun berat. Disini upaya dari Dinas Tenaga Kerja terkait dengan jaminan sosial adalah, Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi terhadap pekerja dan juga pengusaha mengenai pentingnya jaminan sosial ini, salah satunya adalah dengan membuat BPJS kesehatan.”⁴

3. Jaminan terhadap keselamatan kerja

Dengan semakin maju usaha industri yang ada saat ini, maka dalam kebanyakan berlangsung pulalah peningkatan intensitas kerja di warung kopi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan yang terjadi pada saat

⁴ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Ternaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

bekerja, sehingga pekerja di warung kopi sering sekali melakukan kesalahan yang tidak disenagaja.

Keselamatan kerja sangat erat hubungannya dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Biasanya dengan dibuat nya perjanjian kerja terlebih dahulu lebih menjamin terhadap keselamatan kerja, dengan adanya perjanjian kerja maka pengusaha sendiri lebih memperhatikan para pekerjanya dengan optimal. Karena dalam perjanjian kerja mengatur tentang bagaimana peran pengusaha ketika terjadi kecelakaan di tempat kerja⁵.

4. Jaminan Terhadap Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu faktor terpenting bagi pekerja, antara kesehatan dan keselamatan kerja keduanya saling berhubungan dengan erat. Dalam pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang ketenagakerajaan dijelaskan bahwa “ kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintergrasi sesuai dengan sistem manajemen perusahaan”

Kesehatan pekerja haruslah terlindungi agar mengurangi resiko dalam kecelakaan kerja, meningkatkan tingkat kesehatan para pekerja atau buruh, agar para buruh dan keluarganya terjamin kesehatanya. Terkait dengan kesehatan oleh pekerja maka kesehatan kerja juga berkaitan

⁵ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Ternaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

dengan jaminan sosial yaitu BPJS, yang mana BPJS sendiri merupakan salah satu asuransi kesehatan yang dikelola oleh pemerintah.

Selain itu pengusaha juga harus menajmin waktu kerja para tenaga kerja atau buruh sendiri, yang mana ketentaun waktu kerja buruh yaitu sebagai berikut :

Waktu kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 yaitu :

- a. 7 (tujuh) dan 1 (satu) hari dari 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) kerja dalam satu minggu atau;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Waktu kerja sangatlah penting terhadap kesehatan para pekerja, karena pekerja yang terlajhlu kelelahan akan berakibat fatal terhadap kesehatan tubuhnya.

B. Faktor Penyebab Tidak Dipenuhinya Hak-Hak Tenaga Kerja yang Bekerja di Warung Kopi

Dalam menjalankan pekerjaanya pekerja di warung kopi sering kali masih belum dapat memenuhi hak-haknya sebagai pekerja, banyaknya para pengusaha yang belum dapat mengontrol dengan baik bagaimana semestinya pekerjaan yang sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

“Dalam melakukan pekerjaan di warung di warung ini ada dibutnya perjanjian kerja secar tertulis, namun hanya secara lisan saja, saya sendiri

juga tidak tau apa pentingnya perjanjian kerja”⁶ karena pekerja di warung kopi merupakan pekerja di sektor informal, maka sering kali pekerja dan pengusaha tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis.

Berikut merupakan faktor-faktor penyebab yang membuat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja di warung kopi :

a. Faktor regulasi

Faktor regulasi merupakan faktor aturan yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya, namun dalam lapangannya banyak pengusaha yang memberlakukan faktor regulasi ini yang tidak sesuai dengan peraturan Peraturan Perundangan-Undangan yang berlaku.

Pekerja di warung kopi cukup banyak, dan tidak diketahui jumlah pasti berapa jumlah pekerja warung kopi di Aceh Besar, untuk faktor regulasi ini adalah aturan yang dibuat sendiri oleh pengusaha terhadap pekerjanya, dari sini sering kita jumpai adanya beberapa warung kopi yang tidak sesuai dengan peraturan Perundang-Undanganyang berlaku, seperti batas waktu untuk bekerja, yang mana disini pekerja di warung kopi tidak jelas berapa jam dia bekerja

Dari faktor regulasi ini banyak celah-celah yang dilakukan oleh pengusaha untuk melakukan pelanggaran terhadap para pekerja, seperti contohnya jam kerja yang tidak fleksibel, alat-alat yang sering tidak memadai, penanganan jika terjadi kecelakaan yang cukup lambat, tidak

⁶ Fajri pekerja di warung kopi di Aceh Besar

dibuatnya perjanjian kerja, dan berbagai macam permasalahan yang terjadi

b. Faktor budaya

Faktor budaya ini merupakan faktor kebiasaan, kebiasaan ini seing kali dianggap wajar oleh beberapa orang. “ Di sini sebenarnya masih belum memahami perlindungan hukum terhadap para pekerjanya, para pengusaha belum memhami benar bagaimana semestinya para pekerja di perlakukan dan apa saka hak-hak bagi para pekerja yang berkerja di warung kopi”⁷

Selain dari pengusaha pekerja juga kali mengabaikan dan tidak memahami apa saja hak-hak mereka “ disini beberapa kali saya tekankan bahwa pekerja di warung kopi merupakan pekerja infoemal, yang mana bisa kita ketahui banyaknya para pekerja di sini bukan merupakan pekerja yang terdidik, biasanya yang bekerja disini yang merupakan mereka yang tidak menyelesaikan sekolah, jadi para pekerja biasanya hanya memahami bahwa hak mereka hanya diupah, tanpa tahu hak-hak mereka yang lain.” Disini dijelaskan bahwa tingkat kesadaran dari para pekerja dan pengusaha masih sangat rendah akan apa sja hak-hak yang harus diberikan dan apa saja hak-hak yang harus diterima oleh para pekerja.

c. Faktor penegak hukum

⁷ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Ternaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

Penegak hukum merupakan aspek terpenting dalam suatu tindakan dalam membantu masyarakat. Namun dalam hal pekerja ini bisa dikatakan bahwa faktor penegak hukum di sektor perlindungan hukum bagi pekerja informal, terkhusus warung kopi masih belum bisa kita katakan optimal.

fungsi pengawas dalam tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan.

Ketentuan-ketentuan yang dimaksud dalam hal ini adalah ketentuan hukum yaitu, Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang fungsi pengawas dalam tenaga kerja. Jika dalam halnya terjadi permasalahan maka pengawas dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku dengan semestinya, dan kepada pengusaha pengusaha dapat memberikan sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan.

- b. Memberikan penanganan teknis serta nasehat kepada para pengusaha dan tenaga kerja dalam hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan dari peraturan-peraturan ketenagakerjaan.

Penanganan yang dimaksud dalam hal ini diutamakan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan Perundang-Undangan, maka dalam hal ini pengawas memberikan perlawanan secara teknis yaitu menjelaskan tentang hal yang seharusnya dilakukan oleh para pengusaha, pelanggaran teknis ini juga dapat berupa

penutupan sementara perusahaan yang melanggar ketentuan Perundang-Undangan.

Dalam hal ini sebenarnya perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah sudah ada, namun fakta yang terjadi di lapangan belum di optimalkan dengan semestinya.

d. faktor tidak seimbangnya antara pekerja dan pengusaha

secara teoritis hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah seimbang, namun dalam prakteknya berbeda. Dalam hal ini masih banyak yang kita jumpai posisi antara pekerja dan pengusaha sangat berbeda, antara hubungan pekerja dan pengusaha tidak adanya keseimbangan dan hanya merugikan pekerja saja.

“dalam beberapa kasus yang terjadi, beberapa pekerja warung kopi mengeluhkan hubungan antara pengusaha dan pekerja, hal ini dikarenakan menurut mereka pengusaha sering kali memperlakukan mereka dengan kurang baik seperti halnya membentak dan tidak berikan upah ketika mereka lembur berkerja, para pengusaha ini menganggap mereka berhak atas para pekerja . Para pengusaha menganggap posisi para pekerja sangat lemah kerana mereka telah mengaji para pekerja maka secara penuh pekerja itu ada dibawah kuasa mereka”⁸

Karena pengusaha adalah orang yang ingin mendapatkan keuntungan yang banyak maka hal-hal yang telah disebutkan diatas

⁸ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Ternaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

sering kali terjadi, sehingga karena hal ini pengusaha sering mengabaikan hak-hak para pekerja. Di lain posisi disini para pekerja juga merasa tidak berani menyampaikan pendapatnya kepada pengusaha dengan alasan takut dipecat dari pekerjaan tersebut. “saya tidak berani untuk menyampaikan keluhan saya kepada bos saya, saya takut apa yang saya katakan membuat saya dalam masalah. Sebelumnya saya sudah pernah bekerja di tempat lain juga di warung kopi, akan tetapi pada tempat kerja sebelumnya bos disana sering memecahkan kami sampai tengah malam namun dengan upah yang sama”⁹

C. Upaya Yang Ditempuh Oleh Pekerja Terhadap Hak-Haknya Yang Tidak Terpenuhi

Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan haruslah dijamin, hak-hak tersebut yaitu :

- a. Hak atas pekerjaan, hak ini merupakan suatu hak asasi manusia. Hal ini dapat kita lihat dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”
 - b. Hak atas upah yang adil.
 - c. Hak untuk berserikat dan berkumpul.
 - d. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan.
 - e. Hak untuk diposisi hukum secara sah.
-

- f. Hak untuk diperlakukan secara sama.
- g. Hak atas rahasia pribadi.
- h. Hak atas kebebasan suara hati.

Dalam praktek pekerjaan tetrentu banyak buruh yang belum dapat memnuhi hak-haknya sebagai para pekerja, karena dari itu maka berikut akan dijabarkan tentang upaya yang dapat ditempuh oleh buruh dalam pemenuhan hak-haknya dalam bekerja di warung kopi :

a. Membuat perjanjian kerja

Dalam KUHPerdara, perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 huruf a yang berbunyi “perjanjian perburuhan adalah perjajnjian dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Selain itu dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan juga menjelaskan tentang perjanjian kerja yang mana berbunyi, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Dalam hal pekerjaan bisa dikatkan bahwa perjanjian kerja sangat lah perlu, hal ini dikarenakan agar hak-hak para pekerja lebih terjamin “ perjanjian sangat penting bagi pekerja dan pengusaha, dengan adanya ini maka perlindungan yang diberikan

pastilah lebih terjamin dengan mereka yang tidak membuat perjanjian kerja”¹⁰

Perjanjian kerja bagi tenaga kerja sangatlah penting, karena perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan juga pengusaha dapat melindungi hak-hak tenaga kerja dengan baik, karena perjanjian kerja merupakan suatu kesepakatan antara kedua belah pihak, sehingga perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dapat lebih terjamin.

b. Melakukan upaya hukum

Jika seandainya hak-hak pekerja tidak diberikan oleh pengusaha maka disini para pekerja dapat membuat upaya hukum, pertama-tama para pekerja dapat meminta bantuan hukum kepada Dinas Tenaga Kerja “ jika seandainya hak-hak para pekerja tidak dapat dipenuhi, maka pekerja dapat melakukan berbagai upaya, Dinas Ketenagakerjaan Aceh Besar menerima berbagai macam aduan yang dilayangkan oleh para pekerja”¹¹

Disamping hal itu para pekerja juga bisa melakukan upaya hukum secara perdata, jika perbuatan yang dilakukan oleh para pengusaha sudah berakibat fatal dan menimbulkan kerugian maka pekerja haruslah membuat laporan tersebut.

¹⁰ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

¹¹ Irwansyah, S.H, Bidang Industrial dan Jaminan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja, Kabupaten Aceh Besar (diperoleh pada tanggal 31 Januari 2023)

Secara perdata pekerja dapat membuat gugatan ganti rugi ke pengadilan Negeri hal ini berdasarkan dengan ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata yang berbunyi “ tiap perbuatan yang melanggar hukum yang membawa kerugian pada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya memberikan kerugian itu, mengganti kerugian itu.

Biasanya upaya hukum disini ketika sudah tidak ada titik temu antara pengusaha dan pekerja, atau para pekerja tidak melaporkan hal ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan langsung membuat upaya hukum secara perdata

c. Para pekerja menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh

Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa salah satu hak pekerja itu bebas mengikuti serikat buruh, secara teoritis buruh yang mengikuti serikat ini biasanya lebih dilindungi dan para pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak para pekerja dapat dilaporkan juga kepada serikat buruh ini agar mencari bagaimana solusi yang dihadapi oleh mereka selain juga dilaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja/buruh yang bekerja berhak untuk mengikuti serikat buruh, yang mana serikat buruh dijelaskan dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh

baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja /serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur-unsur pekerja/buruh”

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjelaskan bahwa “serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”

Dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menjelaskan bahwa :

- (1) Serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja

mempunyai fungsi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibanya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan kahlia serta memajukan perusahaan dan mmeperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya”

Berdasarkan penjelasan diatas maka bagi buruh yang mengikuti atau menjadi anggota disini hak-hak para buruh serta keluarganya bisa lebih terjamin.

BAB IV

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum bagi pekerja di warung kopi adalah sebagai berikut :
 - a. Pelindungan hukum terhadap upah Yang dimana hal ini dilakukan dengan menetapkan penghasilan yang layak yang dapat diberikan kepada pekerja di warung kopi, sehingga para pengusaha dapat memberikan beberapa patokan yang sesuai dengan daerah setempat.
 - b. Jaminan sosial dalam tenaga kerja Disini upaya dari Dinas Tenaga Kerja terkait dengan jaminan sosial adalah, Dinas Tenaga Kerja melakukan sosialisasi terhadap pekerja dan juga pengusaha mengenai pentingnya jaminan sosial ini.
 - c. Jaminan terhadap keselamatan kerja, Biasanya dengan dibuat nya perjanjian kerja terlebih dahulu lebih menjamin terhadap keselamatan kerja, dengan adanya perjanjian kerja maka pengusaha sendiri lebih memperhatikan para pekerjanya dengan optimal Karena dalam perjanjian kerja mengatur tentang bagaimana peran pengusaha ketika terjadi kecelakaan di tempat kerja.
 - d. Jaminan Terhadap Kesehatan Kerja Dengan begitu kesehatan pekerja haruslah terlindungi dari resiko dalam kecelakaan kerja, meningkatkan tingkat kesehatan para pekerja atau buruh, agar para buruh dan keluarganya terjamin kesehatannya.
2. Berikut merupakan faktor-faktor penyebab yang membuat tidak terpenuhinya hak-hak pekerja di warung kopi yaitu .Faktor regulasi yaitu

berupa aturan yang dilakukan oleh pengusaha, Faktor budaya yaitu faktor atau kebiasaan yang dianggap wajar, faktor penegak hukum yang masih mendapatkan beberapa kendala dalam penanganannya, dan faktor tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha yaitu sering kali pengusaha bersifat semena-mena terhadap para pekerja.

3. upaya yang dapat ditempuh oleh buruh dalam pemenuhan hak-hak pekerja dalam bekerja di warung kopi yaitu membuat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk lebih menjamin hak-hak pekerja, menempuh upaya hukum yang dapat dilakukan melalui Pengadilan Negeri dan bisa didampingi oleh Dinas Tenaga Kerja atau serikat buruh, menjadi anggota atau serikat buruh agar hak buruh dan keluarga dapat terjamin.

B. SARAN

1. Disarankan kepada pemerintah agar lebih mementingkan para pekerja agar perlindungan hukum terhadap pekerja dapat dilakukan secara optimal.
2. Bagi para pengusaha disarankan untuk lebih mengetahui bagaimana aturan yang semestinya agar hak-hak tenaga kerja tidak dapat dipenahi secara semestinya.
3. Bagi para pekerja agar ketika ingin bekerja, sebaiknya terlebih dahulu membuat perjanjian kerja, agar hak-hak pekerja dapat lebih terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Ahmad Wardi Muslich, *Hukum Fiqh Muamalat*, Amzah, Jakarta, 2013.
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penulisan Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bambang Waluyo, *Penulisan Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002.
- Celina Tri Siwi Kristiyanti, *Hukum Perlindungan Konsumen* Sinar Grafika, Jakarta, 2011 .
- Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Janus Sidablok, *Hukum Perlindungan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, Bandung: 2014.
- Joenadi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penulisan Hukum Normatif dan Empiris*, Prenada media Group, Depok, 2016.
- Muhammad dan Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Muhammad Djakfar, *Hukm Bisnis Untuk Perusahaan*, Malang: UIN-Malang Press, Malang, 2009.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Pada Umumnya*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006.
- Setiono. *Rule of Law (Supermasi Hukum)*. Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.
- Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penulisan Hukum : Filsafat, Teori, dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok, 2008.
- Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, Transmedia Pustaka, Jakarta: 2014
- Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002
- Zainuddin Ali, *Metode penulisan Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945

Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang No.13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.