

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan industri kuliner dari tahun ke tahun berkembang dengan pesat, termasuk di dalamnya sektor *Coffeeshop*. Kafe merupakan sebuah tempat yang digunakan untuk makan dan minum hidangan cepat saji dengan suasana yang santai ataupun tidak resmi, yang juga merupakan salah satu tipe dari restoran yang menyediakan tempat untuk duduk baik itu di dalam maupun diluar restoran.¹ Pada akhir tahun 2019, diperkirakan jumlah *Coffeeshop* di Indonesia meningkat 20%. Pada tahun 2018, perkembangan ini menghasilkan nilai ekonomi yang dapat dikatakan tinggi hingga mencapai 4,16 Miliar USD.² *Coffeeshop* berada di bawah segmen komersial industri makanan massal. *Coffeeshop* tersebar luas di berbagai wilayah kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Yogyakarta, dan lainnya.³ *Coffeeshop* memiliki daya tarik tersendiri karena tidak hanya menyajikan menu yang bervariasi dan dengan harga yang terjangkau, tetapi juga memberikan kenyamanan sehingga menjadi faktor yang sering mendorong pelanggan untuk mengunjunginya terkhusus di kalangan remaja.

Beberapa tahun terakhir, industri kuliner di Kabupaten Sleman DI Yogyakarta khususnya sektor *Coffeeshop* telah berkembang pesat. Sebagai kota dengan label kota pelajar sekaligus kota wisata, Kota Yogyakarta menjadi lahan subur bagi pertumbuhan usaha *Coffeeshop*. Hal ini diperkuat dengan jumlah *Coffeeshop* yang terus bertambah setiap

¹ Marsum Widjojo A, *Restoran dan Segala Permasalahannya*, Andi, Yogyakarta, 2005, hlm. 10.

² Muhammad Khoirul, dkk. "Faktor Utama Pemilihan Lokasi Kafe Di Kota Surakarta" *Desa Kota*, No. 1 Vol. 2, 2019, hlm. 108–120.

³ Elly Herlyana, "Coffeeshop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda", *Thaqāfiyyāt*, No. 13 Vol. 1, 2012, hlm. 187–204.

tahunnya. Menurut Rahadi Sapta Abra yang pada tahun 2022 menjabat sebagai Ketua Panitia Jogja *Coffee Week* 2022, tercatat sudah sejak tahun 2022 kurang lebih ada 3.000 *Coffeeshop* yang tersebar di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.⁴

Kehadiran *Coffeeshop* yang nyaman dan “*Instagramable*” menarik perhatian anak muda, terutama mahasiswa dan pekerja kreatif. Banyak dari mereka yang memutuskan untuk *Work From Home (WFH)*, menyelesaikan tugas, atau berdiskusi di *Coffeeshop*. Hal ini menciptakan, permintaan yang tinggi terhadap tenaga kerja di industri *Coffeeshop*, terutama anak muda yang mencari pekerjaan dengan jadwal fleksibel di lingkungan yang sesuai dengan gaya hidup mereka.

Pesatnya perkembangan *Coffeeshop* sehingga mengakibatkan penyerapan tenaga kerja, namun kenyataan di lapangan menunjukkan beberapa tenaga *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, termasuk di dalamnya barista, pelayan, dan staf dapur, sering kali bekerja lebih lama dari jam kerja yang telah disepakati dan diizinkan oleh undang-undang.⁵ Hal ini dikarenakan penerapan hak-hak pekerja terkait dengan waktu kerja yang belum terlaksana secara maksimal baik untuk waktu kerja Full Time dan Part Time dalam *Coffeeshop*.⁶

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut sebagai UUK, merupakan dasar hukum yang mengatur segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja di Indonesia. Hak-hak pekerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UUK,

⁴Pandangan Jogja, ”Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogya, Terpadat di Indonesia”, < <https://kumparan.com/pandangan-jogja/ada-3-000-kedai-kopi-di-seluruh-yogya-terpadat-diindonesia-lympBAIgDYG/full> > Diakses tanggal 17 Mei 2025, 15.12.

⁵ Elieser S., dkk, “Tinjauan Yuridis Terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Bidang Coffeeshop”, *Dedikasi*, No. 25 Vol. 1, 2024, hlm. 68-69.

⁶ Arina Nur Fazila & Rusdiana Emmilia, “Implementasi Hak Pekerja Sebagai Penjaga Kedai Kopi Terkait Waktu Kerja di Kofibrik Surabaya”, *Jurnal Novum*, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, hlm. 89-90.

yakni waktu kerja yang ditetapkan adalah 7 (tujuh) jam untuk 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Namun, banyak pekerja di sektor *Coffeeshop* yang bekerja lebih lama tanpa mendapatkan upah lembur seperti yang diatur dalam Pasal 78 dan Pasal 85 UUK.⁷

Berdasarkan temuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY, para pekerja di salah satu sektor *Coffeeshop* tersebut bekerja selama 12 jam sehari tanpa mendapatkan upah lembur, dan upah mereka lebih kecil dari Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang semestinya. Pasal 77 UUK, yang menetapkan waktu kerja maksimal jelas dilanggar oleh tindakan ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pelaku usaha yang mengabaikan peraturan ketenagakerjaan dan tidak memberikan Perlindungan penuh terhadap hak-hak pekerja, terutama yang berkaitan dengan upah dan jam kerja yang layak.⁸

Upah merupakan hak pekerja yang diperoleh sebagai imbalan dari terpenuhinya pekerjaan yang telah dilakukan. Hak ini muncul sejak terjadinya hubungan kerja dan berakhirnya hubungan kerja. Upah, sebagaimana didefinisikan oleh UUK adalah hak pekerja yang diberikan dan diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja yang jumlahnya telah ditetapkan menurut perjanjian kerja, *agreement* (kesepakatan) atau Undang-undang yang berlaku. Sebagai catatan, bahwa upah harus dibayarkan sesuai dengan ketentuan perjanjian, termasuk jumlah ataupun waktu pembayaran. Pemberi kerja

⁷Lugas Subarkah, Kafe di Sleman Diduga Eksploitasi Pekerja, Majelis Buruh Sebut Bisa Dikenakan Sanksi, < <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2024/09/16/512/1188325/kafe-di-sleman-diduga-eksploitasi-pekerja-majelis-buruh-sebut-bisa-dikenakan-sanksi> > Diakses tanggal 17 Mei 2025, 20.33.

⁸Pandangan Jogja, Disnakertrans DIY: Kafe di Sleman Pekerjakaan Karyawan 12 Jam, Gaji di Bawah UMK, < <https://kumparan.com/pandangan-jogja/disnakertrans-diy-kafe-di-sleman-pekerjakaan-karyawan-12-jam-gaji-di-bawah-umk-23Y3MaoOujU> > Diakses tanggal 18 Mei 2025, 01.14.

wajib membayar upah pekerja yang telah di pekerjakan. Selain itu, pekerja berhak atas kompensasi lembur jika pemberi kerja mengharuskan mereka bekerja melewati jam yang telah ditentukan. Upah lembur adalah kompensasi yang berhak diperoleh pekerja setelah bekerja melewati jam kerja mereka.⁹

Gubernur DIY secara resmi telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/-Kota (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK) 2025 yakni mencapai Rp. 2.655.041,81 di Kota Yogyakarta. Sementara itu, di Kabupaten Sleman berada di posisi kedua dengan besaran UMK Rp. 2.466.514,86, disusul Kabupaten Bantul Rp. 2.360.533,00, Kabupaten Kulon Progo Rp. 2.351.239,85, dan Kabupaten Gunung Kidul sebesar Rp. 2.330.263,67 yang tertuang dalam Keputusan Gubernur DIY Nomor 483/KEP/2024 dan Nomor 484/KEP/2024.¹⁰

Penyebab utama dari meluasnya pelanggaran di sektor UMKM adalah tidak adanya pengawasan dan lemahnya penerapan aturan ketenagakerjaan. Banyak *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta yang beroperasi tanpa memiliki sistem perizinan yang sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan, hal ini termasuk tidak adanya pencatatan jam kerja, tidak adanya kontrak kerja yang jelas, dan tidak melapor ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Hal ini menyebabkan tidak adanya Perlindungan hukum dan akses yang memadai untuk menuntut hak-hak mereka, pekerja informal sangat rentan terhadap eksploitasi menurut laporan Komnas HAM tahun 2021.

⁹ Krisna Sudjana & Veni Marlina Swuezy, “Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Barberbox Putranza Indonesia)”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, No. 2 Vol. 20, 2021, hlm.142–156.

¹⁰ PemProv DIY, UMK DIY 2025 Naik 65%, < <https://jogjaprovo.go.id/berita/detail-berita/umk-diy-2025-naik-65.%20Diakses> > Diakses tanggal 18 Mei 2025, 01.39.

Pada hakekatnya Perlindungan hukum atas hak upah pekerja memiliki tujuan mendasar untuk melindungi dan menjamin hak-hak mendasar yang dimiliki oleh pekerja agar tidak mengalami kerugian dalam konteks pelaksanaan tugas kerja yang telah ia laksanakan. Perlindungan hukum ini mencakup serangkaian norma hukum dan peraturan yang dirancang sedemikian rupa untuk melindungi hak upah pekerja, yang selama ini dijadikan elemen penting dalam ketenagakerjaan. Penerapan hukum atas upah pekerja ini memerlukan pengawasan dan penegakan hukum yang efektif serta tegas sehingga prinsip dan norma yang terkandung di dalamnya sesuai dengan hukum yang berlaku.¹¹

Perlindungan hukum bagi pekerja *Coffeeshop* merupakan aspek krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan manusiawi. Dalam praktiknya, pekerja di sektor ini seringkali menghadapi berbagai tantangan, seperti jam kerja yang melebihi ketentuan serta upah yang tidak sesuai dengan standar minimum. Permasalahan tersebut menuntut perhatian serius, mengingat *Coffeeshop* sebagai bagian dari industri kreatif dan kuliner di Kabupaten Sleman, Yogyakarta terus berkembang pesat. Oleh karena itu, analisis terhadap pelaksanaan ketentuan jam kerja dan pemberian upah minimum, serta evaluasi pemenuhan kewajiban hukum oleh pihak manajemen *Coffeeshop*, menjadi penting untuk memastikan Perlindungan hak-hak pekerja tetap terjaga di tengah pertumbuhan ekonomi daerah.

Berangkat dari permasalahan tersebut, penting untuk dilakukan analisis mengenai pelaksanaan ketentuan jam kerja dan pemberian upah minimum di sektor *Coffeeshop*, serta evaluasi sejauh mana pihak manajemen *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta

¹¹Muhammad Raihan Farras, "Perlindungan Atas Hak Upah Pekerja *Coffeeshop* di Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, 2024), hlm. 66-67, < <https://etd.umy.ac.id/id/eprint/46100> > Diakses tanggal 18 Mei 2025, 02.56.

telah memenuhi kewajiban hukumnya dalam memberikan Perlindungan kepada para pekerjanya. Penelitian ini menjadi relevan dalam upaya memperkuat sistem hukum ketenagakerjaan, khususnya sektor informal, serta mendorong kesadaran semua pihak bahwa pertumbuhan ekonomi melalui industri kreatif dan kuliner harus tetap memperhatikan prinsip keadilan dan Perlindungan hak asasi manusia di dunia kerja. Sehingga penelitian ini akan mengkaji tentang “Perlindungan Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk Perlindungan Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam pemenuhan Perlindungan Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai melalui penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bentuk Perlindungan Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pemenuhan Perlindungan Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman.

D. Orisinalitas

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan atau serupa dengan penelitian yang akan dilakukan, dan telah dilakukan analisis perbandingan terhadap penelitian-penelitian tersebut, yaitu:

No	Identitas Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Tengku Bella Angelia, Universitas Ahmad Dahlan, 2019	Perlindungan Rahasia Dagang Dalam Perjanjian Kerja Antara Pemilik <i>Coffeeshop</i> dengan karyawan.	Metode penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Empiris dengan pendekatan lapangan dan pendekatan perundang- undangan.	Objek dari Penelitian yang penulis lakukan dan pembahasan fokus pada Perlindungan hukum pekerja terhadap pelanggaran jam kerja dan upah minimum.
2.	CG Kartika Merta, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019.	Perlindungan Hukum Terhadap Hak- hak Pekerja Perempuan di Platinum Cafe	Metode penelitian yang digunakan yaitu Yuridis Empiris terkait dengan jam kerja	Objek dari Penelitian yang penulis lakukan dan pembahasan tidak hanya

		Kota Yogyakarta	dan pemberian upah.	dalam satu lokasi <i>Coffeeshop</i> atau tempat usaha tetapi mencakup beberapa <i>Coffeeshop</i> di Kabupaten Sleman, Yogyakarta secara luas.
3.	Muhammad Agus Muizus Sami, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Malang, 2021.	Praktek Perlindungan Tenaga Kerja di Kedai Kopi Pak Dhe Perspektif UU Cipta Kerja dan Hukum Islam	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu Perlindungan hukum bagi pekerja khususnya terkait praktik ketenagakerjaan	Objek dari Penelitian yang penulis lakukan dan pembahasan tidak hanya dalam satu lokasi <i>Coffeeshop</i> atau tempat usaha dengan wilayah

			yang tidak sesuai aturan hukum.	studi Malang, Jawa Timur tetapi mencakup beberapa <i>Coffeeshop</i> di Kabupaten Sleman, Yogyakarta secara luas.
4.	Muhammad Raihan Farras, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024.	Perlindungan Atas Hak Upah Pekerja <i>Coffeeshop</i> di Kabupaten Sleman, Yogyakarta	Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan yang akan dibahas, yaitu Perlindungan hak pekerja dalam industri <i>Coffeeshop</i> dengan mempertimbangkan aspek keadilan sosial dan kepatuhan terhadap	Metode penelitian yang digunakan penulis yakni menggunakan metode penelitian yuridis-empiris dengan observasi, wawancara dan studi dokumen.

			peraturan ketenagakerjaan.	
--	--	--	-------------------------------	--

E. Tinjauan Pustaka

1. Hubungan Hukum

Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹² Pasal 1 angka 2 UUK menyebutkan pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penggunaan istilah tenaga kerja dengan pekerja/buruh pada dasarnya sama. Hanya saja pekerja/buruh memfokuskan pada orang yang menerima upah/imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan tenaga kerja memfokuskan pada orang yang mampu melakukan pekerjaan, menghasilkan barang dan/atau jasa, kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut, level tenaga kerja lebih tinggi daripada pekerja karena syarat yang wajib dipenuhi dalam tenaga kerja yakni “mampu melakukan pekerjaan”. Mampu melakukan pekerjaan dalam hal ini adalah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pemberi kerja.¹³

Pasal 1 angka 3 UUK menyebutkan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

¹² G. Karta Sapoeira dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1998, hlm. 2.

¹³ *Ibid.*

Penggunaan istilah yuridis pada setiap zaman di Indonesia yang dipakai berbeda-beda. Pada zaman orde lama menggunakan istilah buruh, pada zaman orde baru menggunakan istilah pekerja, sedangkan pada zaman reformasi menggunakan istilah pekerja/buruh. Penjelasan istilah pekerja/buruh belum dicantumkan dalam undang-undang tentang ketenagakerjaan. Hanya saja patut dicatat bahwa di Indonesia hanya ada peringatan tentang hari buruh internasional (*May Day*) yang dilaksanakan setiap tanggal 1 Mei. Tidak ada peringatan hari pekerja di Indonesia.¹⁴

Pasal 50 UUK menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis atau lisan. Definisi Perjanjian kerja itu sendiri adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh (karyawan) dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak sebagaimana yang disebutkan Pasal 1 ayat (14) UUK yang selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 51 ayat (1) UUK bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan.

Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja, dan perjanjian kerja merupakan peristiwa hukum, sehingga konsekuensi suatu hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur atau memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution

¹⁴ Telaumbanua, D., *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm. 78

bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah pengusaha.¹⁵

Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas:¹⁶

1. perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT.
2. perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu konseptualisasikan suatu konstruksi perjanjian ketenagakerjaan yang menjalin hubungan kerja dengan karyawan permanen tanpa batasan temporal definitif. Sebaliknya, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengonstruksikan suatu relasi kontraktual yang mengatur status kepegawaian bagi mitra kerja kontraktual dan profesional independen. 6 (enam) Regulasi PKWT terdapat di Pasal 56 hingga Pasal 59 UUK serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam kerangka konstruktif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, telah dirumuskan periodisasi yang secara komprehensif menguraikan korelasi temporal hubungan kerja antara tenaga kerja dan entitas pengusaha. Kriteria pekerjaan yang dinegosiasikan dalam perjanjian kerja

¹⁵ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 11.

¹⁶ Shalihah Fithriatus, "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia", *Jurnal Selat*, No. 1 Vol. 4, 2016, hlm. 75.

waktu tertentu wajib memenuhi standar normatif yang digariskan dalam instrumen legislatif yang berlaku.¹⁷

Pasal 1 angka 4 UUK menyebutkan pengertian Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja dari orang perseorangan biasanya belum mendaftarkan dirinya sebagai badan hukum atau badan usaha. Pemberi kerja dari unsur pengusaha yakni orang perseorangan, atau badan hukum yang menjalankan perusahaan milik sendiri, atau milik orang lain. Pemberi kerja dari unsur badan hukum atau badan usaha yakni pemberi kerja di mana usahanya telah didaftarkan secara hukum dan dinyatakan layak untuk menjalankan badan hukum atau badan usaha.¹⁸

Kemudian, pengertian ketenagakerjaan menurut Pasal 1 angka 1 UUK yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan ini melingkupi semua hal yang terkait dengan ketenagakerjaan. Semua hal yang dimaksud di sini adalah sebelum orang bekerja, selama atau ketika orang sedang aktif bekerja, dan sesudah orang bekerja. Sesudah orang bekerja dalam hal ini adalah bukan setelah dia pulang dari tempat kerja, tapi setelah pekerja dinyatakan pensiun.¹⁹

Dari pengertian ketenagakerjaan tersebut, dapat dikatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu

¹⁷ Gunawan, dkk, “Kepastian Hukum terhadap Tenaga Kerja PKWT yang Dipekerjakan Kembali Setelah 5 Tahun Masa Kontrak Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*. No. 5 Vol. 5, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang, 2024, hlm. 4.

¹⁸ Bahder Johan Nasution, *Op. Cit.*

¹⁹ *Ibid.*

sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya yang dipelajari atau dimuat dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja, selama orang bekerja dan sesudah orang bekerja. Beranjak dari pengertian tersebut, hal yang paling banyak diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan ini adalah selama atau ketika orang sedang aktif bekerja.²⁰

2. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.²¹ Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa Perlindungan hukum adalah Perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari lainnya.²²

Aspek Perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu Perlindungan dari kekuasaan penguasa dan Perlindungan dari tindakan pemerintah.²³ Perlindungan hukum dari kekuasaan penguasa/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar

²⁰ *Ibid.*

²¹ Dewi Astutty Mochtar, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang, 2013, hlm. 26.

²² Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm.

²³ Perlindungan hukum menurut Philipus senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, Tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan. Lih. Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum*, hlm. 30.

dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.²⁴

Perlindungan hukum memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan Perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁵ Perlindungan hukum sebagai Perlindungan yang menggunakan sarana hukum, diberikan oleh hukum, ditujukan terhadap kepentingan tertentu, dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.²⁶

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 UUK. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 UUK mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.²⁷

3. Hak-Hak Pekerja dalam Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh mempunyai sejumlah hak dasar yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Pasal 11 memberikan setiap karyawan kesempatan

²⁴ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 5.

²⁵ Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 65.

²⁶ Wiwin Budi Pratiwi, dkk, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, No. 3 Vol. 29, 2022, hlm. 652-673.

²⁷ *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi kerja dan keterampilan kerja. Selanjutnya Pasal 12 ayat (3) mengatur mengenai hak pekerja untuk mendapatkan pelatihan sebagai bagian dari peningkatan keterampilan kerja. Pasal 31 dan Pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk memilih jenis pekerjaannya serta memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri. Dalam aspek Perlindungan kerja, Pasal 86 ayat (1) menegaskan hak atas keselamatan kerja sebagai bagian dari jaminan Perlindungan dalam lingkungan kerja yang aman. Selain itu, Pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Sedangkan Pasal 104 ayat (1) menyebutkan bahwa pekerja/buruh guna memperjuangkan hak, kesehatan dan kesejahteraan mereka.

Dengan mempertimbangkan muatan norma dalam pasal-pasal tersebut, maka ruang lingkup Perlindungan terhadap pekerja meliputi: (1) hak-hak dasar pekerja/buruh hingga berunding dengan pengusaha; (2) jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja; (3) Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, dan penyandang disabilitas; dan (4) Perlindungan mengenai upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

4. Jam Kerja

Pemerintah mengatur tentang waktu kerja yang bertujuan untuk melindungi pekerja agar pekerja/buruh mempunyai waktu istirahat cukup, serta dapat menjalankan fungsinya sebagai makhluk sosial.²⁸ Pemulihan energi sangat penting diperhatikan selama proses kerja, untuk menghindari kelelahan. Salah satu faktor yang dapat

²⁸ Taufiq Yulianto, *Op. Cit.*

mempengaruhi pemulihan energi, yaitu istirahat. Pekerja dengan beban kerja berat membutuhkan periode dan frekuensi istirahat berbeda dari pekerja yang beban kerjanya ringan.²⁹

Perlindungan bagi pekerja/buruh terhadap waktu kerja dan istirahat, didasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:³⁰

- a. untuk mencegah terjadinya penurunan fisik.
- b. untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani, dan kesusilaan.
- c. untuk kemajuan kehidupan keluarga, agar pekerja atau buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya. Oleh karena itu, perlu diberi kesempatan juga untuk ikut berperan dalam kehidupan bermasyarakat, dan berbudaya.

Di Indonesia, peraturan jam kerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbaharui dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berdasarkan undang-undang tersebut, maka jam kerja maksimal yang diizinkan adalah empat puluh jam per minggu untuk pekerja pada umumnya.³¹ Pasal 77 ayat (1) UUK menjelaskan, bahwa setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan undang-undang. Berdasarkan Pasal 77 ayat (2), maka aturan jam kerja di Indonesia adalah sebagai berikut:³²

²⁹ Yusnawati, dkk, “Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga”, *JURUTERA*, No. 1 Vol. 3. Universitas Samudera, 2016, hlm. 239

³⁰ Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, 2005, hlm. 119

³¹ Kalendi, dkk, “Pemberlakuan Jam Kerja dan Upah Kerja Bagi Pekerja Toko di Kota Bitung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *lex privatum*, No. 5 Vo. 13, 2024, hlm. 99

³² Helena Poerwanto, *Op. Cit.*

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (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.

Namun, dalam Pasal 77 ayat (3) selanjutnya juga menjelaskan, bahwa ketentuan waktu kerja di atas tidak berlaku bagi sektor usaha, atau pekerjaan tertentu. Lebih lanjut, Pasal 77 ayat (4) menyebutkan, bahwa pelaksanaan ketentuan jam kerja akan disesuaikan dan diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.³³

Durasi jam kerja harian dapat dikurangi dalam kondisi tertentu dengan persetujuan serikat pekerja atau pegawai perwakilan. Di samping hari biasa, undang-undang ketenagakerjaan juga mengatur dan menetapkan hari kerja dan hari libur. Hari kerja adalah hari di mana pekerja diwajibkan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan hari libur adalah hari kerja tidak diwajibkan bekerja dan pekerja memiliki hak untuk beristirahat, termasuk dalam hal ini adalah hari libur nasional dan cuti bersama yang ditetapkan oleh pemerintah.³⁴

5. Upah

Sampai saat ini, terdapat pendefinisian tentang upah yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan adanya perbedaan sudut pandang dari berbagai pihak dalam merumuskan definisi tersebut, baik dari pihak pemberi kerja, pemerintah, maupun dari pihak tenaga kerja itu sendiri. Pemberi kerja memandang bahwa upah merupakan imbalan yang

³³ *Ibid.*

³⁴ Anita Rahman, dkk, “Perlindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan”, *UNES Law Review*, No. 1 Vol. 7, 2024, hlm. 270-286.

diberikan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang dilakukannya dalam memproduksi barang dan jasa, yang menguntungkan baginya. Pemerintah memandang upah sebagai suatu bentuk penghasilan yang diperoleh oleh tenaga kerja yang merupakan komponen penting dalam kegiatan perekonomian. Tenaga kerja memandang bahwa upah adalah komponen pokok bagi kelangsungan hidupnya beserta keluarganya, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Meskipun demikian, kadang upah yang diterima tidak cukup layak bagi kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Padahal mereka sudah bekerja dengan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya.³⁵

Menurut G. Reynold, upah adalah jumlah uang yang diterima tenaga kerja, pada waktu tertentu. Lebih penting lagi, upah adalah jumlah barang kebutuhan hidup yang dapat ia beli dari jumlah upah itu.³⁶ Menurut Imam Soepomo, upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.³⁷ Menurut Dewan Penelitian Pengupahan, upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja, untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan, yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah 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.³⁸

³⁵ Asyhadie, Zaeni, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 67.

³⁶ *Ibid.*, hlm. 69.

³⁷ Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan. Jakarta, 2003.

³⁸ Kartasapoetra, G. A., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.

Kemudian pengertian upah menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Sumarsono, pengupahan di No. pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah, yaitu:³⁹

- a. menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya;
- b. mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang;
- c. menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas pekerja.

Pemberian upah kepada tenaga kerja dalam suatu kegiatan produksi pada dasarnya merupakan imbalan/balas jasa dari para produsen kepada tenaga kerja atas prestasinya yang telah disumbangkan dalam kegiatan produksi. Upah yang diberikan tergantung pada:

- a. biaya keperluan hidup minimum pekerja dan keluarganya;
- b. peraturan undang-undang yang mengikat tentang upah minimum pekerja;
- c. produktivitas marginal tenaga kerja;
- d. tekanan yang dapat diberikan oleh serikat buruh dan serikat pengusaha; dan
- e. perbedaan jenis pekerjaan.

³⁹ Sumarsono, Sonny, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:⁴⁰

- a. upah nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
- b. upah riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut.

Kebijakan upah merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 1/1999, mendefinisikan upah minimum sebagai "Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...". Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan secara regional, sektoral maupun subsektoral. Peraturan Menteri tersebut lebih jauh juga menetapkan upah minimum sektoral pada tingkat provinsi harus lebih tinggi sedikitnya lima persen dari standar upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Demikian juga, upah

⁴⁰ Sulistiawati, R., "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia", *Jurnal EKSOS*, No. 3, Vol. 8, 2013, hlm. 197

minimum sektoral di tingkat kabupaten/kota harus lebih tinggi lima persen dari standar upah minimum kabupaten/kota tersebut.⁴¹

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) UUK, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:

- a. upah minimum;
- b. upah kerja lembur;
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. denda dan potongan upah;
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. upah untuk penghitungan pajak penghasilan.

Kemudian Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

- a. upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- b. upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

⁴¹ *Ibid.*

- c. upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- d. upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
- e. komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum yuridis-empiris. Penelitian hukum yuridis-empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata atau penelitian lapangan yang mendapatkan data primer langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama melalui wawancara serta data sekunder melalui penelusuran bahan hukum atau referensi yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.⁴²

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penulisan ini terdiri dari dua macam yakni pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Adapun penjelasan dari kedua pendekatan tersebut sebagai berikut:

- a. Pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu pendekatan yang menganalisis peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan jam

⁴² Efendi, J, dkk, *Metode Penelitian Hukum: Normatif dan Empiris*, Edisi Pertama, Prenada Media, Depok, 2016, hlm. 149.

pekerja dan pembayaran upah minimum pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman, Yogyakarta.⁴³

- b. Pendekatan kasus (*case approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menganalisis terhadap persoalan jam kerja dan pembayaran upah pekerja yang ada di lapangan.

3. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Perlindungan Hukum terhadap Upah berdasarkan Jam Kerja bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman.

4. Subjek Penelitian

Adapun subjek penelitian ini terdiri dari narasumber dan responden. Narasumber adalah seseorang yang memiliki keterkaitan tidak langsung dengan permasalahan hukum yang sedang diteliti. Pada penelitian ini yang termasuk dalam subjek penelitian antara lain:

- a. 40 pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman sebagai responden
- b. 2 pengusaha *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman sebagai responden
- c. Staf Muda Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Sementara itu, subjek penelitian merupakan seseorang yang memiliki relevansi langsung dengan permasalahan yang sedang diteliti, yakni pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman maupun pemberi kerja/pengusaha di Kabupaten Sleman.

5. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data yaitu *Coffeeshop* yang berada di Kabupaten Sleman.

⁴³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2014, hlm. 133-134

6. Sumber Data Penelitian

Apabila dikontekstualisasikan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan dua sumber data penelitian, yaitu: data primer dan data sekunder. Soejorno Soekanto mengklasifikasikan data menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan melalui studi kepustakaan.⁴⁴ Peter Mahmud Marzuki menggunakan istilah bahan hukum sebagai padanan kata dari data sekunder yang diklasifikasikan menjadi dua yaitu: bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat mengikat, seperti: peraturan perundang-undang, putusan hakim, dan catatan resmi hukum. Sementara itu, bahan hukum sekunder berkaitan dengan publikasi tentang hukum bukan merupakan dokumen-dokumen resmi, seperti skripsi, tesis, disertasi, dan artikel jurnal hukum.⁴⁵ Fungsi bahan hukum sekunder dalam hal ini berkaitan untuk menjelaskan maksud dan tujuan serta bagaimana implementasi suatu norma dalam peristiwa konkret. Dalam penelitian ini penulis akan merincikan bahan hukum, sebagai berikut:

a. Bahan Hukum Primer

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga, UI Press, Jakarta, 2007, hlm. 11-12.

⁴⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan Ketiga Belas, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 181.

- 4) Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
- 5) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 6) Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 483/KEP/2024 Tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2025

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertalian dengan buku hukum, artikel ilmiah hukum, ensiklopedia hukum, serta karya ilmiah hukum lainnya yang memiliki keterkaitan dengan dengan Perlindungan hukum terhadap pekerja, penerapan jam kerja, sistem pengupahan, dan hukum ketenagakerjaan.

7. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi dan wawancara dengan pekerja *Coffeeshop*, manajemen, dan pihak terkait lainnya untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan jam kerja dan upah.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip di perpustakaan.

8. Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul dengan cermat dan terperinci, penelitian dilanjutkan dengan penafsiran dari hasil wawancara lapangan dan studi kepustakaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, di mana hasil observasi dan pengumpulan fakta dari lapangan akan dianalisis bersama dengan teori-teori hukum serta peraturan hukum yang sesuai.

G. Sistematika Penelitian

Penelitian ini dituangkan dalam bab-bab yang disusun secara sistematis yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan kerangka penelitian.

BAB II : TINJAUAN UMUM

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang membahas mengenai tinjauan umum tentang hubungan kerja, Perlindungan hukum, hak-hak pekerja dalam hukum ketenagakerjaan, serta perjanjian kerja dalam Islam atau ijarah.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Jam Kerja dalam Kaitannya dengan Pembayaran Upah Bagi Pekerja *Coffeeshop* di Kabupaten Sleman, serta kendala-kendala yang dihadapi dalam pemenuhan Perlindungan hukum tersebut.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dari hasil penelitian dan pembahasan, serta saran yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.