



Pelindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Leni Nur Aini Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Leniaini0303@gmail.com +6282288374675</p> <p>Rio Arif Pratama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur rioarifpratama@umkt.ac.id +6285246930006</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 1, April 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Aini, L. N., & Pratama, R. A. (2025). Pelindungan Hukum terhadap Pekerja pada Industri Coffee Shop di Kota Samarinda. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(1), 291-301.

Abstrak

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama. Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-empiris. Data primer dan sekunder merupakan dua bentuk informasi yang diperlukan untuk kajian hukum empiris. Coffee shop di kota Samarinda, menjadi latar penelitian ini. Karena permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan hak normatif di coffee shop yang tersebar di Samarinda. analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki cirri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan. Kendala yang dihadapi pengusaha dalam memberikan hak normatif kepada pekerja pada industri coffee shop di Samarinda dapat dikelompokkan menjadi dua, kendala internal dan eksternal. Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi hak-hak normatif pekerja pada industri coffee shop Samarinda masih belum optimal. Disebabkan oleh beberapa kendala yang dihadapi pengusaha, seperti keterbatasan modal, persaingan usaha yang ketat, dan tingkat pendidikan pekerja yang masih rendah. sedangkan pekerja perlu meningkatkan kompetensi dan keterampilannya agar dapat bersaing di pasar kerja.

Kata Kunci: Coffee shop, perjanjian kerja, perlindungan.

Abstract

Both male and female workers have the right to protection. The intended protection is protection of safety, health, decency, maintenance of work morale and treatment in accordance with human dignity and religious morals. The approach used in this research is juridical-empirical. Primary and secondary data are two forms of information needed for empirical legal studies. Coffee shops in the city of Samarinda are the setting for this research. Because the problems identified in this study relate to normative rights in coffee shops scattered in Samarinda. the analysis used in this research is descriptive qualitative. work agreement is one of the derivatives of the agreement in which each has special characteristics that distinguish it from the others, which all forms of agreements must have legal principles, the validity of an agreement, the subject and the object being promised. The obstacles faced by employers in providing normative rights to workers in the coffee shop industry in Samarinda can be grouped into two, internal and external obstacles. Based on the discussion, it can be concluded that the implementation of normative rights of workers in the Samarinda coffee shop industry is still not optimal. This is due to several obstacles faced by employers, such as limited capital, intense business competition, and the low level of education of workers, while workers need to improve their competence and skills in order to compete in the labor market.

Key Words: Coffee shop, employment agreement, protection.

A. Pendahuluan

Pertumbuhan industri kuliner dari tahun ke tahun dirasa cukup pesat salah satunya kuliner pada sektor *Coffee shop*. Pertumbuhan *Coffee shop* di Indonesia diprediksi mencapai 20% pada akhir tahun 2019. Perkembangan ini menyumbangkan nilai ekonomi yang cukup tinggi hingga mencapai 4,16 Milliar USD pada 2018 (Khoirul et al., 2019). *Coffee shop* merupakan salah satu industry makanan massal yang tergolong dalam kategori komersil. *Coffee shop* banyak berdiri di kota-kota besar seperti Bandung, Jakarta, Surabaya, Yogyakarta, dan lain-lainnya. Sementara di Samarinda sendiri, tingginya pertumbuhan industri *Coffee shop* karena ingin menyasar konsumen mahasiswa (Herlyana, 2012). *Coffee shop* menjadi daya tarik karena menyajikan berbagai fasilitas tidak sekedar makanan saja. Faktor yang sering mempengaruhi konsumen untuk datang ke *Coffee shop* antara lain adanya faktor kenyamanan yang sering ditawarkan oleh *Coffee shop*, variasi menu dan juga harga yang terjangkau di kalangan remaja.

Saat ini konsumen *Coffee shop* sangat beragam, tidak hanya para pebisnis namun juga banyak remaja menganggap *Coffee shop* sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. *Coffee shop* tidak hanya sekedar untuk mendapatkan dan menikmati makanan dan minuman, tetapi juga sebagai tempat yang nyaman untuk ngobrol dan aktifitas lainnya (Suryani & Kristiyani, 2021). Lokasi yang cukup strategis dan kelengkapan sarana yang diberikan membuat *coffee shop* lebih diminati dibandingkan industri makanan lainnya (Ningrum & Suryoko, 2018). *Coffee shop* pada awal mulanya menyediakan tempat untuk minum kopi dengan cepat. Akan tetapi, karena perkembangan dan banyaknya minat dari pelanggan yang semakin lama semakin meningkat dan tidak ada habisnya, berkembanglah *coffee shop* menjadi seperti sekarang ini. Pada awalnya, minum kopi adalah kebiasaan masyarakat Indonesia sejak zaman dahulu. Karena Indonesia sendiri adalah negara penghasil biji kopi terbaik di seluruh dunia. *Coffee shop* sendiri sudah menjadi lahan bisnis yang menjanjikan, pertumbuhan *coffee shop* di Indonesia sendiri telah menjamur diberbagai kota-kota besar dan kota-kota kecil sekalipun telah memiliki banyak gerai kopi yang menjamur, meskipun masih memiliki standar dan pasar yang berbeda. Sejarah dari *coffee shop* yang modern ini berasal dari dari Amerika, di mana ciri pelayanan dan penyajiannya secara cepat. Makanan yang biasanya sudah diporsikan dalam satu piring atau yang juga biasa disebut "*ready ons the plate*" dan dengan istilah pelayanannya yang disebut *American Servis*. *Coffee shop* ini dikategorikan ke dalam restoran yang informal dan terkadang buka hingga 24 jam (Aryani et al., 2022).

Berdasarkan riset independen Toffin, jumlah kedai kopi di indonesia hingga Agustus 2019 mencapai lebih dari 2.950 gerai, meningkat hampir tiga kali lipat dibandingkan pada 2016, yang hanya 1.000 gerai. Di mana market value yang dihasilkan mencapai Rp4,8 triliun (Agency, 2022). Kemunculan *coffee shop* akhir-akhir ini membuat kalangan muda secara masal menjadi penikmat kopi dadakan. Memang tidak dapat dihindari bahwa kopi yang disajikan oleh *coffee*

shop saat ini, khususnya dikota-kota besar memiliki hal yang berbeda jika dibandingkan dengan coffee shop tempo dahulu. Menurut pandangan penulis, coffee shop bukan hanya sekedar tempat untuk menikmati kopi dan dan bercengkrama dengan teman, namun juga menjadi tempat untuk mengerjakan tugas, rapat, menikmati pertunjukan music dan lain-lain. Mayoritas yang mengunjungi tempat tersebut juga merupakan anak-anak muda.

Peminat kopi pun beragam, ditaksir mulai usia 15 hingga 45 tahun masyarakat di Samarinda masih aktif mengunjungi kedai-kedai kopi. Melihat daya jual yang menjanjikan, usaha perkopian pun kian berinovasi lebih jauh. Melalui kolaborasi antara kopi dengan minuman racikan lainnya. Yang tentunya memanjakan lidah. Sejak tahun 2015 sampai 2019 di Samarinda terdata 135 kedai kopi yang berdiri kokoh di berbagai sudut kota. Meski sempat dilanda pandemi, tentukan sektor perekonomian jalur ini mengalami dinamika yang serius. Berdasarkan keterangan Ketua Komunitas Buhunan Kopi Samarinda (BKS) Ridwanto menerangkan kedai-kedai kopi pasca pandemi malah bertambah banyak dan berkembang (Mulyani, 2022).

Meninjau banyak perusahaan atau tempat usaha kecil menengah lainnya di kota Samarinda yang mempekerjakan tenaga kerja tanpa adanya kontrak kerja tertulis yang sudah saya gali dalam pra-riiset, padahal kontrak merupakan modal penting dalam sebuah hubungan kerja. Salah satunya di bidang warung kopi atau kedai kopi atau *coffee shop*. Tidak adanya kontrak mengakibatkan kekuatan hukumnya terlalu lemah dan menimbulkan beban kerja yang berat terhadap tenaga kerja. Pelaksanaan hubungan kerja semacam ini sangat rawan dengan pelanggaran hak-hak pekerja.

Dalam pengelolaan karyawan tidak mudah untuk meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, jika tingkat keterikatan kerja mereka tidak tinggi maka terjadi perasaan tidak nyaman, tidak sejahtera, merasa tidak ada dukungan, bahkan akhirnya bisa menjadi toxic berdampak pada kinerja individual rendah dan berpengaruh pada kinerja organisasi, serta hal tersebut sangat mengganggu kinerja karyawan lainnya baik secara emosional, psikis dan kelelahan secara fisik (Pramudianto et al., 2022). Karyawan yang mengalami hal tersebut berdampak tidak kreatif, tidak mampu berkolaborasi dan bahkan tidak mampu membuat inovasi, apalagi membangun kerjasama yang kuat antar karyawan (Saks, 2006).

Pertumbuhan coffee shop di Samarinda telah menimbulkan beberapa isu ketenagakerjaan. Isu-isu tersebut antara lain:

- a. Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan. Masih ada beberapa coffee shop yang membayar upah pekerjanya di bawah upah minimum.
- b. Jam kerja yang panjang dan tidak sesuai dengan ketentuan. Banyak pekerja coffee shop yang bekerja selama lebih dari 8 jam sehari, bahkan hingga 12 jam sehari.
- c. Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin. Masih ada beberapa coffee shop yang tidak memenuhi standar keamanan dan keselamatan kerja, sehingga pekerjanya rentan mengalami kecelakaan kerja.

Akses terhadap jaminan sosial yang terbatas. Banyak pekerja coffee shop yang tidak memiliki akses yang memadai terhadap jaminan sosial, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Perlindungan bagi para pekerja sangatlah dibutuhkan termasuk didalamnya keselamatan kerja maupun jaminan sosial. Adanya perhatian khusus bagi pekerja perempuan oleh karena secara fisik pada umumnya kaum perempuan adalah kaum lemah. Demikian pula kesusilaan perempuan dilingkungan kerja tidak tertutup kemungkinan terjadi tindakan dan perbuatan asusila yang dapat membahayakan keselamatan maupun kesusilaannya sehingga perlu dijaga dan dicegah.

masalah perlindungan hukum dapat terjadi karena beberapa faktor, antara lain:

- a. Kurangnya kesadaran hukum. Baik pekerja maupun pengusaha terkadang tidak memahami hak-hak dan kewajiban mereka yang dilindungi oleh hukum.
- b. Kurang efektifnya penegakan hukum. Pemerintah terkadang kurang efektif dalam menegakkan hukum, sehingga pelanggaran terhadap hak-hak pekerja dapat terjadi.
- c. Kurangnya regulasi yang memadai. Regulasi yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pekerja terkadang belum memadai, sehingga tidak dapat secara efektif melindungi hak-hak pekerja.

Pekerja baik laki-laki maupun perempuan mempunyai hak mendapatkan perlindungan. Perlindungan yang dimaksudkan adalah perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama.

Kondisi ideal yang seharusnya terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja pada industri coffee shop di Kota Samarinda adalah sebagai berikut:

- a. Pekerja mendapatkan upah yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup yang layak.
- b. Pekerja mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.
- c. Pekerja mendapatkan waktu istirahat dan cuti yang cukup.
- d. Pekerja mendapatkan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
- e. Pekerja mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan pelecehan di tempat kerja.

Kondisi ideal ini dapat diwujudkan melalui pemenuhan hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Kondisi aktual yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja pada industri coffee shop di Kota Samarinda menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual. Kesenjangan ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti:

- a. Kurangnya pemahaman pengusaha dan pekerja tentang peraturan perundang-undangan.
- b. Lemahnya pengawasan dari pemerintah.
- c. Tingginya biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum.

Dari penjabaran diatas banyak sekali yang tidak sesuai dengan ketentuan yang tertera seperti diatas, perempuan sering sekali bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya dia kerjakan, permasalahan tersebut seperti sudah menjadi hal umum atau hal biasa didalam dunia kerja, maka dengan ini perlunya sebuah regulasi atau peraturan yang baru, hal tersebut akan menjamin perlindungan hukum terhadap pekerja terutama pada pekerja perempuan.

Didalam penulisan ini penulis memaparkan 2 (tujuan) yaitu Untuk mengetahui sejauh mana implementasi hak normatif pekerja pada industri coffee shop di kota Samarinda dan Untuk mengetahui apa saja kendala yang akan dan pasti dihadapi pengusaha dalam memberikan hak-hak normatif kepada pekerja pada industri coffee shop di kota Samarinda.

Penulis juga memaparkan 2 (dua) rumusan permasalahan yakni sebagai berikut: Bagaimana implementasi hak hak normatif pekerja pada industri coffee shop di Samarinda? Bagaimana kendala yang dihadapi pengusaha dalam memberikan hak hak normatif kepada pekerja pada industri coffee shop di Samarinda?

B. Metodologi

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis-empiris. Penelitian *yuridis-empiris* merupakan penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara langsung pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat (Muhammad, 2004). Penelitian hukum empiris adalah penelitian atau pengamatan di lapangan atau *field research* yang penelitian menitikfokuskan untuk mengumpulkan data empiris di lapangan (Fajar & Yulianto, 2010).

Ruang Lingkup atau Objek Kajian Penelitian ini adalah: (1) Efektivitas aturan hukum; (2) Kepatuhan terhadap aturan hukum; (3) Perlindungan hukum tenaga kerja terhadap pekerja pada industri *coffee shop* di Kota Samarinda. Data primer dan data sekunder merupakan dua bentuk informasi yang diperlukan untuk kajian hukum empiris. Yang dimaksud dengan “data primer” adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber lapangan, seperti (1) Peraturan Perundang-Undang yang berkaitan langsung dengan penelitian dan lokasi atau wilayah tempat penelitian dilakukan, (2) Buku dan Jurnal serta sumber lainnya yang serupa dan berkaitan langsung dengan penelitian ini, dan (3) informan yang memberikan informasi melalui wawancara. Ketika hal ini terjadi, data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer. *Coffee shop-Coffee shop* di kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur menjadi latar penelitian ini. Karena permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan hak-hak normatif di berbagai *coffee shop* yang tersebar di kota Samarinda, maka penulis memilih untuk melakukan penelitian di sana.

Data primer berasal dari bahan-bahan hukum yaitu, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2022 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Wawancara yang dilakukan terhadap narasumber dan informan (pekerja maupun pengusaha *coffee shop*). Data sekunder merupakan data penunjang dari data primer yang dapat membantu dalam menganalisis dan memahami

data primer, yaitu berasal dari buku-buku ilmiah, skripsi, tesis, disertasi, serta data hasil wawancara dengan pihak perusahaan.

Dalam penelitian kualitatif analisis data merupakan proses untuk mencari dan menyusun data secara sistematis, data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi, kemudian peneliti melakukan analisis atau pengolahan data, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *deskriptif kualitatif*.

C. Hasil dan Pembahasan

Implementasi Hak Hak Normatif Pekerja Pada Industri Coffee Shop Di Samarinda

Implementasi hak-hak normatif pekerja dalam industri coffee shop di Kota Samarinda masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek perjanjian kerja, jam kerja, cuti, keselamatan kerja, upah, serta perlindungan bagi pekerja perempuan. Meskipun peraturan ketenagakerjaan telah mengatur hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha, masih ditemukan berbagai praktik yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Hal ini berpotensi menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan, seperti perselisihan antara pekerja dan pengusaha, ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja, serta ketidakadilan dalam pemenuhan hak-hak pekerja.

Untuk memahami lebih dalam mengenai implementasi hak-hak normatif pekerja di industri coffee shop di Kota Samarinda, pembahasan berikut akan menguraikan beberapa aspek utama yang berkaitan dengan perjanjian kerja, waktu kerja, cuti, keselamatan kerja, upah, lembur, serta perlindungan bagi pekerja perempuan. Setiap aspek akan dianalisis berdasarkan regulasi yang berlaku serta kondisi faktual yang ditemukan di lapangan.

1. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan salah satu turunan dari perjanjian yang dimana masing-masing memiliki cirri khusus yang membedakan dengan yang lainnya, yang keseluruhan bentuk perjanjian harus memiliki asas hukum, sahnya suatu perjanjian, subjek serta obyek yang diperjanjikan.

Dalam sebuah syarat berkontrak masing-masing pihak harus memenuhi antara hak dan kewajiban yang tercantum dalam asas kebebasan berkontrak yang sering kita kenal dengan istilah (*idea of freedom of contract*) yaitu seberapa jauh pihak-pihak dapat mengadakan perjanjian, hubungan-hubungan apa yang terjadi antara mereka dalam perjanjian serta seberapa jauh hukum mengatur hubungan kedua belah pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka memberikan pengertian yakni "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak" (Sembiring, 2005).

Selain pengertian normatif diatas, Iman Soepomo (53 : 1983) berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

Sedangkan pengertian perjanjian kerja menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja ini harus dibuat secara tertulis dan terhadap pelanggaran ketentuan ini, berakibat perjanjian kerja waktu tertentu ini berubah sifatnya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) wajib dibuat secara tertulis dan tanpa ada persyaratan masa percobaan. Jika dalam PKWT tetap menyantumkan klausula yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dimaksud ada masa percobaannya, maka perjanjian tersebut khususnya pernyataan mengenai persyaratan masa percobaan kerja dianggap tidak ada (batal demi hukum), namun akta perjanjian kerjanya sendiri tetap sah berlaku (Soewono & Heroe, 2012).

Dari data lapangan yang penulis dapatkan bahwasannya sebagian besar pekerja coffee shop di kota Samarinda tidak menggunakan perjanjian kerja secara tertulis akan tetapi menggunakan perjanjian secara lisan.

Perjanjian kerja secara lisan antara pekerja coffee shop di Kota Samarinda memiliki beberapa kelemahan, antara lain:

- a. Lebih rentan terhadap terjadinya perselisihan antara pekerja dan pengusaha.

Hal ini karena perjanjian kerja secara lisan lebih sulit untuk dibuktikan di pengadilan.

- b. Meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja. Pengusaha yang hanya menggunakan perjanjian kerja secara lisan lebih mungkin untuk melanggar hak-hak pekerja, seperti upah yang tidak sesuai dengan upah minimum, jam kerja yang berlebihan, dan tidak adanya jaminan sosial.

1. Waktu

Perlindungan hak-hak pekerja merupakan hal yang harus dilindungi sesuai Undang-Undang dengan menjamin hak-hak pekerja dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun. Salah satu hak pekerja yang perlu diperhatikan adalah terkait waktu kerja. Ketentuan waktu kerja harus dilakukan oleh setiap pengusaha, hal ini sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa *"Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja."*

Namun, kenyataan dilapangan sebagian besar pekerja yang ada di Coffee shop yang berada di Samarinda bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan dalam artian masih banyak yang bekerja lebih dari 40 jam perminggunya. Dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 juga sudah menjelaskan bahwa waktu kerja selama seminggu adalah 40 jam dengan rincian 8 jam perhari untuk yang bekerja 5 hari dalam seminggu dan 7 jam perhari untuk yang bekerja 6 hari dalam seminggu.

Table 1. Waktu Jam Kerja Pada Pekerja Coffee shop Di Kota Samarinda

No	Nama Perusahaan/Cofee Shop	Alamat	Jam Kerja
1.	Coffee Shop (A)	Jln Antasari (2)	7 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
2.	Coffee Shop (B)	Jln Juanda	7 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
3.	Coffee Shop (C)	Jln Bung Tomo	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
4.	Coffee Shop (D)	Jln siradj salma	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
5.	Coffee Shop (E)	Jln wijaya kusuma	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
6.	Coffee Shop (F)	Jln Lambung M	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
7.	Coffee Shop (G)	Jln Danau Toba	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
8.	Coffee Shop (H)	Jln Danau Toba	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
9.	Coffee Shop (I)	Jln Hasan Basri	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
10.	Coffee Shop (J)	Jln gatot Subroto	8 Jam/Hari (6 Hari Kerja)
Rata-Rata			7.8,jam/Hari

2. Cuti

Hak atas jam kerja, istirahat, cuti dan libur, artinya setiap orang yang bekerja berhak atas jam kerja yang layak, yaitu 40 jam seminggu (8 jam sehari untuk 5 hari kerja dalam seminggu), istirahat 1 jam sehari (untuk makan, salat, dan rehat lainnya), cuti dalam 25 hari kerja setahun, dan libur sesuai dengan libur umum yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan pasal 79 ayat 2 huruf c "cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus".

Berdasarkan data lapangan yang penulis dapatkan, sebagian besar pekerja tidak mendapatkan cuti, hal tersebut tentu saja menyalahi aturan yang sudah tertulis didalam peraturan Perundang-Undangan.

No	Nama Perusahaan/Cofee Shop	Alamat	Cuti Kerja
1.	Coffee Shop (A)	Jln Antasari (2)	1x/Bulan
2.	Coffee Shop (B)	Jln Juanda	1x/Bulan
3.	Coffee Shop (C)	Jln Bung Tomo	2x/Bulan
4.	Coffee Shop (D)	Jln siradj salman	-
5.	Coffee Shop (E)	Jln wijaya kusuma	-
6.	Coffee Shop (F)	Jln Lambung M	-
7.	Coffee Shop (G)	Jln Danau Toba	-
8.	Coffee Shop (H)	Jln Danau Toba	-
9.	Coffee Shop (I)	Jln Hasan Basri	-
10.	Coffee Shop (J)	Jln gatot Subroto	-
Rata-Rata			

3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Hak atas jaminan sosial dan hak mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) artinya setiap orang sudah mendapatkan pekerjaan berhak untuk memperoleh jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian. Biaya yang timbul atas jaminan sosial tersebut adalah dipikul oleh majikan dengan memperhatikan gaji atau upah pekerja.

Mengenai jaminan sosial dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pekerja tidak mendapatkan jaminan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, sehingga hal tersebut tentu saja sudah menyalahi aturan yang ada, pekerja hanya mendapatkan alat pelindung diri berupa Apron sisanya pekerja menanggung sendiri. Pekerjaan di dunia F&B penuh tantangan dan tekanan, menyajikan makanan dan minuman nikmat kepada pengunjung bukan tanpa risiko. Proses pengolahan hingga dapat disajikan memiliki sejumlah risiko seperti saat berada di dapur berhubungan dengan api, gas, benda tajam, sementara saat menyajikan minuman barista menggunakan mesin kopi yang memiliki uap panas pada kondisi-kondisi tersebut jika pekerja mengalami kurang konsentrasi atau kelelahan dapat meningkatkan potensi kecelakaan kerja seperti luka bakar, luka sayat dan sebagainya. Belum lagi potensi penyakit dan kecelakaan yang disebabkan akibat bekerja dan hal tidak terduga. Sehingga proteksi kepada pekerja setidaknya melalui jaminan sosial dapat dipenuhi serta alat pelindung diri (APD) menyesuaikan kebutuhan pekerja pada masing-masing level pekerjaannya.

Berdasarkan pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pekerja beserta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sebagaimana ketentuan perundangan-undangan. Menurut Pasal 18 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jenis program jaminan sosial terdiri dari: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kehilangan pekerjaan.

4. Upah

Hak atas mendapatkan upah/gaji yang layak yang berpatutan, berarti setiap pekerja mendapatkan gaji/upah yang memungkinkan pekerja hidup secara layak atas makanan/minuman, perumahan, pakaian, pendidikan anak, keperluan berlibur, dan kebutuhan hidup layak lainnya sebagai pekerja.

Mengenai upah pada pekerja coffee shop di kota samarinda mayoritas menerima upah gaji dibawah upah minimum kota (UMK), hal tersebut tentu tidak sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Berdasarkan keterangan responden bahwa mayoritas pekerja juga tidak menerima tunjangan serta kenaikan gaji.

Berdasarkan Pasal 81 angka 28 [88A ayat (1) jo 88E ayat (2)] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa Hak Pekerja atas upah timbul ketika terjadi hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja, dan pengusaha dilarang membayar upah di bawah ketentuan minimum. Upah minimum Kota Samarinda pada tahun 2024 sebesar Rp3.497.124 dan pada tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp3.724.437,20 nilai ini naik sebesar 6,5% atau sebesar Rp227.313,20 dari upah tahun 2024.

5. Lembur

Perusahaan atau setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, entah milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh, apabila menerima pesanan yang sangat besar jumlahnya sehingga dapat membuat perusahaan memperkerjakan karyawan atau buruhnya dengan cara melebihi jam kerja agar jumlah pesanan dari pembeli bisa dicukupi. Adapula jenis lembur yang dikarenakan belum selesainya suatu pekerjaan dari waktu yang telah ditargetkan, lembur bisa terjadi karena banyaknya gangguan selama jam kerja, menumpuknya pekerjaan, pekerjaan tidak terdistribusi merata, situasi darurat, karena deadline proyek dan lain-lain. Lembur bisa terjadi karena diluar dugaan atau karena terjadi perencanaan yang buruk dalam melakukan pekerjaan. Apapun alasannya perusahaan harus membayar upah lembur karena itu adalah hak dari pekerja/buruh.

Definisi waktu kerja lembur terdapat pada ketentuan Pasal 1 Angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang berbunyi "waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh)jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah."

Mekanisme waktu kerja lembur diatur paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam sepekan. Ketentuan waktu kerja lembur tersebut tidak termasuk kerja lembur yang dilaksanakan saat waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi. Untuk melaksanakan waktu kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja/buruh yang bersangkutan atau perintah dan persetujuan juga dapat dilakukan melalui media digital. Perintah dan persetujuan dibuat kedalam daftar pekerja yang bersedia bekerja lembur beserta lamanya waktu kerja lembur dan ditandatangani oleh para pihak.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja untuk lembur wajib membayar upah kerja lembur pada sejam pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) upah sejam dan 2 (dua) kali upah sejam pada jam berikutnya. Pengusaha juga wajib memberikan kesempatan yang layak bagi pekerja untuk istirahat secukupnya dan memberikan makanan dan minuman 1.400 (seribu empat ratus) kilo kalori jika kerja lembur dilaksanakan 4 (empat) jam hingga lebih.

Berdasarkan data dari lapangan, penulis menyampaikan bahwasannya sebagian besar pekerja bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya atau dengan kata lain yaitu lembur, untuk mekanismenya tidak menggunakan surat, akan tetapi hanya sebatas lisan antara pekerja dan pengusaha, dan fakta lainnya yaitu bahwa sebagian besar pekerja yang lembur tidak menerima upah lembur sebagaimana ditentukan dalam perundangan-undangan.

6. Pekerja Perempuan

Hak khusus untuk pekerja perempuan, artinya hak- hak yang melindungi perempuan dengan segala kodratnya, seperti datang bulan, hamil, melahirkan, dan menyusui. Perempuan setidaknya berhak atas cuti bulanan 2 hari yang boleh diambil saat datang bulan (haid), cuti melahirkan dan menyusui selama 3 bulan dengan maksud agar karyawan Perempuan

Untuk pekerja Perempuan pada semua coffee shop yang penulis teliti, semua pekerja Perempuan mengenai jam kerja di sama ratakan dengan pekerja laki-laki, dan mengenai cuti haid dan sebagainya itu diberikan hak cuti oleh pengusaha.

7. Peraturan Perusahaan dan PKB

Berkaitan dengan industri coffee shop di Kota Samarinda, bahwa industri coffee shop merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di Kota Samarinda. Namun, masih banyak pengusaha coffee shop yang belum menerapkan peraturan perusahaan maupun PKB. Hal ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti pelanggaran hak-hak pekerja dan konflik antara pengusaha dan pekerja.

8. Norma Kerja Malam Hari bagi Perempuan

Jam operasional coffee shop yang panjang mengharuskan pekerja untuk tetap bekerja mengikuti ketentuan perusahaan, termasuk pekerja perempuan bekerja hingga di atas pukul 23.00. Hukum ketenagakerjaan memuat norma kerja malam hari bagi perempuan pada sebagai media perlindungan hukum di atur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor KEP.224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Norma kerja malam hari diatur sebagai berikut: pekerja perempuan yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun dilarang bekerja antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00; bagi pekerja perempuan yang sedang hamil tidak wajib bekerja malam hari sepanjang terdapat keterangan dokter bahwa pekerjaan yang dilakukan pada malam hari tersebut berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya; pengusaha wajib memberikan makan dan minuman bergizi sebesar 1.400 kalori kepada pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari dan menjaga kesusilaan dan keamanan selama berada di tempat kerja; tersedianya fasilitas antar jemput bagi pekerja perempuan.

Kendatipun norma ini memuat ketentuan imperatif (wajib) dipatuhi oleh pengusaha namun dalam kasus coffee shop di Samarinda masih banyak pekerja perempuan yang bekerja melampaui pukul 23.00 dan tidak menerima hak norma kerja malam. Pelanggaran pada ketentuan norma kerja malam hari diancam dengan sanksi pidana.

9. Diskriminasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat diskriminasi terhadap pekerja di coffee shop di Kota Samarinda. Pekerja di coffee shop di Kota Samarinda mendapatkan perlakuan yang sama, baik laki-laki maupun perempuan. Mereka mendapatkan hak dan kewajiban yang sama, seperti upah, jam kerja, dan fasilitas kerja. Pekerja di coffee shop di Kota Samarinda juga mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengembangkan kariernya. Mereka dapat menempati posisi yang sama, baik laki-laki maupun perempuan.

Kendala Yang Dihadapi Pengusaha Dalam Memberikan Hak Hak Normatif Kepada Pekerja Pada Industri Coffee Shop Di Samarinda

Kendala yang dihadapi pengusaha dalam memberikan hak-hak normatif kepada pekerja pada industri coffee shop di Samarinda dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kendala internal dan kendala eksternal.

A. Kendala internal

Kendala internal adalah kendala yang berasal dari dalam pengusaha itu sendiri, antara lain:

- a. Kesadaran pengusaha yang masih rendah tentang pentingnya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Masih banyak pengusaha coffee shop yang beranggapan bahwa memberikan perlindungan hukum kepada pekerja akan mengurangi keuntungan mereka.
- b. Kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang ketenagakerjaan. Banyak pengusaha coffee shop yang tidak memiliki SDM yang kompeten di bidang ketenagakerjaan, sehingga mereka tidak memahami peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum kepada pekerja.
- c. Kurangnya kemampuan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja. Beberapa pengusaha coffee shop memiliki kemampuan yang terbatas untuk memenuhi hak-hak pekerja, seperti upah minimum dan jaminan sosial.

B. Kendala eksternal

Kendala eksternal adalah kendala yang berasal dari luar pengusaha, antara lain:

- a. Persaingan yang ketat di industri coffee shop. Persaingan yang ketat di industri coffee shop menyebabkan pengusaha harus menekan biaya produksi, termasuk biaya tenaga kerja. Hal ini dapat menyebabkan pengusaha melanggar hak-hak pekerja, seperti upah yang tidak sesuai dengan upah minimum.
- b. Kebijakan pemerintah yang belum optimal. Kebijakan pemerintah yang belum optimal dalam melindungi pekerja, seperti lemahnya pengawasan terhadap pengusaha, dapat menyebabkan pengusaha melanggar hak-hak pekerja.

Berikut adalah beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pengusaha untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan kesadaran pengusaha tentang pentingnya memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Pengusaha dapat meningkatkan kesadarannya dengan mengikuti pelatihan atau seminar tentang ketenagakerjaan.
- b. Meningkatkan kompetensi SDM di bidang ketenagakerjaan. Pengusaha dapat meningkatkan kompetensi SDM-nya dengan memberikan pelatihan atau mengirim mereka ke kursus atau seminar.
- c. Meningkatkan kemampuan pengusaha untuk memenuhi hak-hak pekerja. Pengusaha dapat meningkatkan kemampuannya dengan melakukan efisiensi biaya produksi atau mencari sumber pendanaan yang lain.

Pemerintah juga perlu melakukan upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan sosialisasi tentang hak-hak pekerja kepada pengusaha. Pemerintah dapat melakukan sosialisasi melalui berbagai media, seperti seminar, pelatihan, atau penyuluhan.
- b. Memperkuat pengawasan ketenagakerjaan terhadap pengusaha. Pemerintah dapat memperkuat pengawasan terhadap pengusaha dengan meningkatkan jumlah petugas pengawas ketenagakerjaan.

Meningkatkan kebijakan pemerintah yang melindungi pekerja. Pemerintah dapat meningkatkan kebijakan yang melindungi pekerja, seperti meningkatkan upah minimum dan memperkuat jaminan sosial.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi hak-hak normatif pekerja pada industri coffee shop di Samarinda masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala yang dihadapi pengusaha, seperti keterbatasan modal, persaingan usaha yang ketat, dan tingkat pendidikan pekerja yang masih rendah.

Untuk mengatasi kendala tersebut, perlu adanya kerja sama yang baik antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak-hak normatif pekerja, sedangkan pekerja perlu meningkatkan kompetensi dan keterampilannya agar dapat bersaing di pasar kerja.

Selain itu, pemerintah juga perlu berperan aktif dalam mendorong implementasi hak-hak normatif pekerja. Pemerintah dapat memberikan bantuan berupa pelatihan dan pendampingan kepada pengusaha dan pekerja, serta melakukan penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

Berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan untuk mengatasi kendala dalam implementasi hak-hak normatif pekerja pada industri coffee shop di Samarinda:

- a. Pengusaha perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pelatihan tentang ketenagakerjaan.
- b. Pekerja perlu meningkatkan kompetensi dan keterampilannya agar dapat bersaing di pasar kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pendidikan.
- c. Pemerintah perlu berperan aktif dalam mendorong implementasi hak-hak normatif pekerja. Pemerintah dapat memberikan bantuan berupa pelatihan dan pendampingan kepada pengusaha dan pekerja, serta melakukan penegakan hukum terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan.

E. Referensi

- Agency, A. (2022). *Toffin Indonesia Merilis Riset '2020 Brewing in Indonesia*. TOFFIN INSIGHT. <https://insight.toffin.id/toffin-stories/toffin-indonesia-merilis-riset-2020-brewing-in-indonesia/>.
- Aryani, Erika, Zanaria, Y., & Kurniawan, A. (2022). Analisis Perkembangan Coffee Shop Sebagai Salah Satu Peranan Umkm Di Kota Metro. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 3(2), 139–145.
- Fajar, M., & Yulianto, A. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Hukum Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Herlyana, E. (2012). Coffee Shop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda. *Thaqāfiyyāt*, 13(1), 187–204.
- Khoirul, M., Yudana, G., & Rahayu, P. (2019). Faktor utama pemilihan lokasi kafe di kota surakarta. *DesaKota*, 1(2), 108–120.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Mulyani, L. (2022, May 15). Perkembangan Usaha Kopi Di Samarinda Naik Drastis. *KORANKALTIM.COM*, 1. <https://korankaltim.com/read/ekonomi/53010/perkembangan-usaha-kopi-di-samarinda-naik-drastis>.
- Ningrum, A. S., & Suryoko, S. (2018). Pengaruh Harga, Produk, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Peacockoffie, Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(1), 164–173.
- Pramudianto, Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). Antecedent Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 427–439.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sembiring, S. (2005). *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. CV. Nuasa Aulia.
- Soewono, & Heroe, D. (2012). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan Dari Perspektif Juridis Sosiologis-Reflektif Kritis. *Jurnal Elektronik Universitas Kediri*, 1(1), 1–18.
- Suryani, C. D., & Kristiyani, D. N. (2021). Studi fenomenologi pada gaya hidup baru anak muda sebagai pengunjung coffee shop di kota salatiga. *PRecious: Public Relations Journal*, 1(2), 177–201.