



## **IMPLEMENTASI HAK PEKERJA SEBAGAI PENJAGA KEDAI KOPI TERKAIT WAKTU KERJA DI KOFIBRIK SURABAYA**

**Arina Nur Fazila**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

[arina.18105@mhs.unesa.ac.id](mailto:arina.18105@mhs.unesa.ac.id)

**Emmilia Rusdiana**

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

[emmiliarusdiana@unesa.ac.id](mailto:emmiliarusdiana@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 dijelaskan waktu kerja selama seminggu adalah 40 jam, namun masih ada sebanyak 6,9% pekerja yang bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan salah satunya di KofiBrik Surabaya. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui alasan pekerja kedai kopi perlu mendapatkan hak terkait waktu kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan implementasi hak pekerja kedai kopi di KofiBrik Surabaya terkait waktu kerja. Metode penulisan menggunakan metode penelitian hukum empiris. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penulisan ini adalah adanya dampak negatif yang didapatkan pekerja kedai kopi apabila bekerja melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Meskipun penjaga kedai kopi merupakan pekerjaan yang fleksibel saat dilakukan menyesuaikan dengan keramaian kedai kopi dan dianggap sebagai pekerjaan yang spesifik namun dalam pelaksanaannya masih banyak ditemukan pekerjaan diluar bidang tugasnya. Implementasi waktu kerja di KofiBrik Surabaya juga belum sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 yang menerapkan waktu kerja selama 10 jam perharinya atau 50 jam perminggunya, apabila dalam seminggu pekerja bekerja selama 5 hari dengan waktu libur 1-2 hari.

**Kata Kunci :** implementasi hak pekerja, pekerja kedai kopi, waktu kerja

### **Abstract**

Employers are required to carry out the provisions of working time in accordance with Article 77 paragraph (1) of the Manpower Law. In Article 77 paragraph (2) of the Manpower Law jo. Article 21 paragraph (2) of PP No. 35/2021 explains that the working time for a week is 40 hours, but there are still as many as 6.9% of workers who work beyond the specified time limit, one of which is at KofiBrik Surabaya. This paper aims to find out the reasons why coffee shop workers need to get rights related to working time in accordance

with applicable laws and regulations and the implementation of the rights of coffee shop workers in KofiBrik Surabaya related to working time. The writing method uses empirical legal research methods. Data collection by observation, interviews and documentation. The data were analyzed descriptively qualitatively. The result of this writing is that there is a negative impact that coffee shop workers get if they work beyond the predetermined time limit. Although the coffee shopkeeper is a flexible job when done in accordance with the crowds of the coffee shop and is considered a specific job, in its implementation there are still many jobs found outside its field of duty. The implementation of working time in KofiBrik Surabaya is also not in accordance with the provisions of Article 77 paragraph (2) of the Manpower Law jo. Article 21 paragraph (2) of PP No. 35/2021 which applies working time for 10 hours per day or 50 hours per week, if in a week workers work for 5 days with a holiday time of 1-2 days.

**Keywords :** implementation of workers' rights, coffee shop workers, working time

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang mempunyai penduduk sangat beragam mulai dari agama, suku dan budayanya. *Worldometer* mencatat pada Desember 2021 bahwa Indonesia adalah negara yang menduduki peringkat ke-empat dengan jumlah populasi terbanyak di dunia yaitu mencapai 274,9 juta jiwa. Pesatnya perkembangan penduduk yang ada di Indonesia membawa pengaruh besar salah satunya pada tingkat pengangguran. Semakin banyak penduduk, semakin susah untuk mendapatkan pekerjaan, berlaku di Negara Indonesia yang mengaku sebagai negara hukum dan ingin mewujudkan rakyat makmur, sederhana dan berkeadilan (Aju Wisnuwardhani 2017). Hal ini terbukti dari banyaknya pengangguran di Indonesia yang tercatat sesuai data dari Badan Pusat Statistik pada Agustus 2020 menyebutkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sebesar 7,07% dari 9,77 juta jiwa yang sudah mempunyai pekerjaan.

Adanya persaingan dalam mencari pekerjaan karena tingkat pengangguran yang tinggi tersebut, menyebabkan penduduk Indonesia mencari pekerjaan dengan cara apapun, baik itu dijalanan, berebut lowongan pekerjaan kantor dengan ratusan bahkan ribuan orang, sampai mengajak keluarganya mencari penghasilan asalkan dapat memenuhi kehidupan (Aprilia and Khairiyah 2018). Sebagai penduduk yang hidup di negara dengan tingkat kemiskinan yang tinggi, untuk dapat bertahan hidup harus mampu bersaing dengan pencari kerja agar mendapatkan pekerjaan yang menguntungkan (Farhan and Affandi 2021). Peningkatan pencari kerja, menjadi alasan adanya pengangguran dalam perekonomian (Ningsih et al. 2021). Dalam Pasal 1 Angka 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor

39 Tahun 2016 tentang Penempatan Kerja menyebutkan bahwa pencari kerja adalah angkatan kerja yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan maupun yang sudah bekerja tetapi ingin pindah atau alih pekerjaan, baik di dalam atau luar negeri dengan mendaftarkan diri kepada pelaksana Penempatan Tenaga Kerja atau secara langsung melamar pekerjaan kepada Pemberi Kerja.

Peran pekerja dalam menjalankan kewajibannya dengan maksimal harus di dukung dengan terjaminnya hak-hak utama pekerja dengan baik yang meliputi waktu kerja, upah, jaminan sosial dan layanan kesejahteraan (Sukidin, Suharso, and Afandi 2018). Apabila dilihat dalam Ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Indonesia menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan tersebut, seharusnya Negara menjamin perlakuan yang adil dan setara bagi pekerja, baik dalam pemberian upah, jenis pekerjaan dan waktu kerjanya, namu dalam implementasi yang terjadi masih banyak pekerja yang bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan (Ramaputra, Budiarta, and Seputra 2020). Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Bahkan rincian durasi waktu kerja pun juga sudah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) poin a dan b yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sebanyak 6,9% pekerja yang ada di Indonesia bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan dalam artian masih banyak yang bekerja lebih dari 40 jam perminggunya (Pande et al. n.d.). Dapat dilihat bahwa penerapan hak pekerja terkait waktu kerja belum terlaksana secara maksimal, sehingga tidak heran apabila ditemukan banyak pekerja yang bekerja melebihi batas waktu di kota metropolitan seperti Surabaya. Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya mencatat bahwa sudah ada 4.207 orang yang tercatat dalam basis data pencari kerja, hingga Agustus 2021. Pencari kerja tersebut berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang mudah, tidak bahaya dan menguntungkan bagi pekerja (Jawapos.com 2021). Salah satu yang banyak diminati yaitu bekerja sebagai penjaga kedai kopi yang dirasa mempunyai peluang yang besar (Salman Muhamad Ramadhan Muhammad Zayyan Nurfauzi n.d.). Banyaknya pencari kerja tersebut diimbangi pula dengan meningkatnya tren kedai kopi atau kafe di Surabaya sebesar 16-18% yang disebutkan oleh Asosiasi Kafe dan Restoran Indonesia (Apkrindo) (Peni Widarti 2019). Salah satu kedai kopi yang banyak di minati di Surabaya adalah kedai kopi yang bernama KofiBrik, dimana kedai kopi tersebut sudah mempunyai 10 cabang yang tersebar di beberapa wilayah Surabaya.

Meningkatnya usaha kedai kopi memunculkan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh pemilik usaha tersebut, mulai dari menjadi karyawan tetap hingga kontrak. KofiBrik sendiri terhitung sering membuka lowongan pekerjaan untuk pencari kerja dalam memenuhi operasional dan kualitas kedai kopinya. Kedai yang mempunyai beberapa cabang di Surabaya dan buka selama 24 jam ini menjadi incaran pencari kerja agar dapat diterima dan bekerja di KofiBrik tersebut. Banyaknya pesaing dalam mencari kerja, terkadang pencari kerja tidak memperdulikan waktu kerja yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Seperti halnya yang ditawarkan oleh KofiBrik dimana pekerja harus bekerja selama 10 (sepuluh) jam perharinya. Sehingga, jam kerja yang dilakukan oleh pekerja tidak sesuai dengan aturan dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini masih menjadi perhatian dikarenakan banyak pelaku usaha yang tidak terlalu berpacu dengan aturan ini, sehingga banyak pekerja tidak mendapatkan hak terkait waktu kerjanya dengan maksimal. Peraturan ini mempunyai maksud dan

tujuan untuk mengantisipasi adanya pekerja yang tidak mendapatkan haknya dengan baik dan mendapatkan perlindungan hukum di kota Surabaya khususnya terkait waktu kerja itu sendiri.

Permasalahan seperti ini sebelumnya sudah pernah diteliti dalam sebuah artikel ilmiah yang berjudul Implementasi Hak Pekerja dalam Hal Upah di Kantor Notaris yang membahas mengenai penerapan hak pekerja di kantor notaris terkait upah yang diterima pekerja. Sedangkan dalam penulisan ini membahas mengenai implementasi hak pekerja terkait waktu kerja di kedai kopi KofiBrik Surabaya.

Atas dasar pemikiran dan penjelasan tersebut maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui alasan pekerja kedai kopi perlu mendapatkan hak terkait waktu kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, juga untuk mengetahui implementasi hak pekerja kedai kopi di KofiBrik Surabaya terkait waktu kerja.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penulisan ini termasuk dalam metode jenis penelitian hukum empiris dimana metode ini merupakan sebuah metode penelitian hukum yang benar-benar memandang hukum nyata dan efektifitasnya di lingkungan masyarakat (Mukti Fajar and Yulianto Achmad 2010). Penelitian ini mencakup penelitian terhadap mengapa pekerja kedai kopi perlu mendapatkan hak terkait waktu kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan serta bagaimana implementasi hak pekerja kedai kopi di KofiBrik Surabaya terkait waktu kerja. Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini yaitu data primer dan sekunder.

Data primer dalam penulisan ini diperoleh melalui observasi ke KofiBrik Surabaya dan wawancara mendalam secara langsung kepada Manager dan beberapa pekerja di KofiBrik cabang Wiyung dan Diponegoro. Data sekunder mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum (Bahder Johan Nasution 2008). Bahan hukum primer yang dipakai oleh penulis antara lain peraturan yang berlaku yakni Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disebut dengan UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK yang kemudian disebut dengan PP No. 35/2021. Bahan hukum sekunder dalam penulisan ini meliputi laporan tahunan Badan Pusat Statistik dari tahun 2017-2021, buku-buku yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja, hasil penelitian, berita dan jurnal ilmiah terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini. Sedangkan, bahan non hukum didapatkan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini dilakukan di kota Surabaya karena kota Surabaya merupakan kota terbesar kedua di Indonesia setelah kota Jakarta dimana kota ini dikenal sebagai pusat perekonomian dan pendidikan di Kawasan timur Pulau Jawa dan sekitarnya. Karena menjadi salah satu pusat perekonomian di Indonesia tidak heran jika tren kedai kopi atau kafe di Surabaya meningkat sebesar 16-18% yang disebutkan oleh Asosiasi Kafe dan Restoran Indonesia (Apkrindo). Salah satu kedai kopi ternama di Surabaya yaitu KofiBrik, dimana kedai kopi tersebut sudah mempunyai 10 cabang yang tersebar di beberapa wilayah Surabaya dan buka selama 24 jam yang akan menjadi minat banyak orang. Sehingga, KofiBrik juga sering membuka lowongan pekerjaan untuk pencari kerja agar dapat meningkatkan kualitas kedai kopi lebih baik dari sebelumnya. Pencari kerja terkadang tidak memperdulikan waktu kerja yang ditawarkan oleh pemberi kerja. Seperti halnya yang ditawarkan oleh KofiBrik dimana pekerja harus bekerja selama 10 (sepuluh) jam perharinya. Karena KofiBrik mempunyai 10 cabang di Surabaya, peneliti hanya mengambil 2 cabang saja yaitu yang berada di Wiyung karena merupakan cabang kedua dari kedai kopi tersebut dan KofiBrik yang berada di Diponegoro karena menjadi cabang dengan pengunjung terbanyak dari cabang-cabang lainnya.

Data dikumpulkan melalui 3 teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi kepada manager dan beberapa pekerja kedai kopi KofiBrik cabang Wiyung dan Diponegoro. Data kemudian dikaji dengan memakai sikap deskriptif, dimana nantinya penulis akan menganalisis dan memaparkan subjek dan objek dari penelitian yang dilakukan sehingga dapat terbentuk gambaran yang dapat dipahami (Soerjono Soekamto

1984). Data dan informasi yang sudah dikumpulkan dari hasil penelitian yang dikemukakan secara langsung atau tertulis oleh narasumber akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu sebuah metode yang memanfaatkan data yang sudah diperoleh dengan penggambaran dan dijabarkan sesuai dengan keadaan yang ada (Mathew B. Miles and A. Michael Huberman 1992).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Alasan Pekerja Kedai Kopi perlu Mendapatkan Hak Terkait Waktu Kerja Sesuai dengan Per-UUan**

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 (Suyanto et al. n.d.). 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) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.” Namun, kenyataannya sebanyak 6,9% pekerja yang ada di Indonesia 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.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada salah satu kedai kopi di Surabaya yaitu KofiBrik yang menerapkan jam kerja selama 10 jam perharinya. Pekerjaan sebagai penjaga kedai kopi memang terlihat sangat santai dan fleksibel saat dilakukan menyesuaikan dengan keramaian kedai kopi dan dianggap sebagai pekerjaan yang spesifik namun dalam pelaksanaannya masih banyak ditemukan pekerjaan diluar bidang tugasnya, meskipun demikian pengusaha tetap harus memperhatikan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Natalia et al. 2021). Harrington mengatakan bahwa waktu kerja yang berlebihan dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan

kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang, selain itu tambahan durasi pada suatu *shift* kerja akan meningkatkan tingkat kesalahan yang berakibat fatal (Lanny Ramli 2008). Sedangkan menurut Bohle dan Tilley, bekerja dengan sistem waktu kerja yang berlebihan memberikan dampak terhadap karyawan yang dapat mempengaruhi kualitas hidup yang berkaitan dengan masalah kesehatan, kinerja yang tidak maksimal sehingga dapat merugikan pengusaha, sering mengeluh mengenai kelelahan dalam bekerja dan menjadi pemicu utama yang menyebabkan karyawan stres dalam bekerja (Costa 2010).

Pelanggaran yang dilakukan oleh Pengusaha terkait ketentuan waktu kerja sudah dijelaskan dalam Pasal 61 PP No. 35/2021 menjelaskan bahwa “Pengusaha/perusahaan yang melanggar ketentuan waktu atau jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Pembatasan kegiatan usaha;
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.”

Kesadaran pekerja dalam bekerja sangat diperlukan karena untuk melindungi haknya sebagai pekerja secara utuh. Sehingga apabila terjadi pelanggaran dalam hubungan kerja, khususnya pekerja kedai kopi di Surabaya dapat secara aktif melakukan musyawarah dengan pihak pengusaha dan apabila belum menemukan solusi, pekerja dapat melaporkan kepada Disnaker kota Surabaya.

Menurut M. Dalyono ada dua faktor yang menyebabkan pekerja rela bekerja dengan waktu yang sangat lama yaitu faktor internal (dari pekerja sendiri) dan faktor eksternal (diluar pekerja) (Soegandhi et al. 2013). Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, seperti: 1) Tidak memiliki banyak pengalaman, pengalaman kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, dan minat agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya (Suwarno and Aprianto 2019). Dalam hal ini banyak sekali pencari kerja yang kemampuan dan pengalamannya terbatas, sehingga menyulitkan untuk mendapatkan pekerjaan di masa semua lowongan pekerjaan rata-rata mempunyai syarat harus berpengalaman minimal 1 atau 2 tahun (Rindy et al. 2015). Beberapa pekerja merasa bahwa menjadi

penjaga kedai kopi dapat dipelajari secara bertahap agar bisa mempunyai keahlian tersendiri dan pekerjaan ini sangat mudah dijangkau dan dicari (Rahman, Devi, and Putri 2019). Hal ini yang mendasari akhirnya pekerja mencari pekerjaan yang pengalaman dan kemampuannya bukan menjadi syarat utama untuk melamar pekerjaan. 2) Kurangnya mencari informasi lowongan pekerjaan, Kurangnya terpenuhi informasi terkait lowongan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan pencari kerja tidak dapat menempati seluruh lowongan kerja yang ada dan menerima pekerjaan tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu pekerjaan tersebut karena ingin cepat mendapatkan pekerjaan (Safitri, Novianti, and Noviriandini 2018). Padahal jumlah lowongan kerja di Indonesia mengalami peningkatan rata-rata 31% setiap bulannya pada tahun 2021 jika dibandingkan pada tahun 2020 (Ghani Nurcahyadi 2021). Terdapat 6 sumber informasi lowongan kerja yang bisa dijadikan acuan, yaitu media cetak, media elektronik, media online, pengumuman, bursa kerja, dan lain sebagainya (Setiawan, Sundari, and Andriansyah n.d.). Dengan demikian seharusnya pencari kerja dapat memperluas informasi terkait lowongan pekerjaan agar dapat melamar di tempat kerja yang memperhatikan hak pekerja dengan baik. 3) Adanya batasan pendidikan diberberapa lowongan yang dibutuhkan, Pendidikan merupakan salah satu sasaran pokok pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat, wadah pembinaan tenaga kerja dan untuk menambah lapangan pekerjaan (Muhson, Wahyuni, and Mulyani 2012). Tidak jarang menemukan lowongan pekerjaan yang mempunyai syarat minimal harus lulusan SMA se-derajat karena pengusaha ingin mendapatkan pekerja yang memberikan keuntungan bagi perusahaan (Wibowo SMK and Gunungkidul n.d.). Hal ini membuat pencari kerja mempunyai batasan untuk melamar pekerjaan di beberapa tempat saja yang pada akhirnya mengincar lowongan dengan batasan pendidikan lebih rendah salah satunya di Kofibrik yang hanya membuat batasan pendidikan minimal harus lulusan SMP untuk pencari kerja.

Faktor eksternal, merupakan faktor yang berasal dari luar pekerja, seperti: 1) Persaingan pencari kerja yang tinggi, persaingan dalam mencari pekerjaan di Indonesia semakin ketat, selain harus bersaing dengan sesama pencari kerja juga harus mampu memenuhi kualifikasi yang dituntut oleh

perusahaan (Aprilia and Khairiyah 2018). Pencari kerja di Indonesia sudah mencapai 2,7 juta jiwa, hal ini mengakibatkan tingkat persaingan kerja yang tinggi, sehingga pencari kerja berlomba-lomba untuk segera mendapatkan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan (Ita Mariami 2017). Tidak heran jika pencari kerja sudah mendapatkan pekerjaan baik sesuai dengan kemampuan atau tidak tetap dipertahankan, hak yang diterima juga tidak terlalu dipertimbangkan, karena mereka merasa untuk mendapatkan pekerjaan tidak mudah (Sholiha, Wasono, and Utami n.d.). 2) Lowongan pekerjaan yang terbatas, banyaknya jumlah pencari kerja di Indonesia, mengakibatkan tidak seimbangnya dengan lapangan pekerjaan yang tersedia (Jumairi, Junaidi, and Junaidi 2020). Pengangguran pun bisa mengalami peningkatan apabila lowongan pekerjaan terbatas. Lowongan pekerjaan yang tersedia juga banyak yang mempunyai persyaratan yang sulit untuk dipenuhi oleh pencari kerja, apalagi yang tidak mempunyai pengalaman dan tingkat pendidikannya rendah. Sehingga, pencari kerja kadang menerima saja pekerjaan yang tidak mengimplementasikan hak-hak pekerja dengan baik.

Adanya dua faktor tersebut yang melatarbelakangi pekerja kedai kopi rela bekerja dengan waktu kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang, sehingga hal ini perlu diperhatikan agar pekerja dapat menerima haknya dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Ketenagakerjaan dan PP No.35/2021. Meskipun pekerjaan menjadi penjaga kedai kopi terlihat santai dan fleksibel, mereka tetap dikatakan menjadi pekerja yang mempunyai hak tanpa adanya diskriminasi dan pengusaha wajib memenuhi hak tersebut dengan baik, terutama terkait waktu kerja yang berdampak negatif bagi pekerja serta masih ada 6,9% pekerja yang bekerja dengan waktu melebihi batas yang ditentukan.

### **Implementasi Hak Pekerja Kedai Kopi Terkait Waktu Kerja di KofiBrik Surabaya**

Perlindungan hak pekerja terkait waktu kerja merupakan upaya yang harus dilakukan oleh Pengusaha. Menetapkan waktu kerja yang sesuai adalah kewajiban Pengusaha yang tertuang dalam Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa

“Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.” Hal ini pastinya akan memberikan keuntungan bagi pekerja apabila terlaksana dengan baik salah satunya dapat bekerja dengan maksimal tanpa tuntutan waktu kerja yang berlebihan dan dapat fokus dengan pekerjaannya sehingga kinerja pekerja akan mengalami peningkatan (Salman Muhammad Ramadhan Muhammad Zayyan Nurfauzi n.d.). Ketentuan waktu kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu tidak boleh melebihi 40 jam dalam seminggu hal ini diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 dengan rincian 8 jam perhari untuk yang bekerja 5 hari dalam seminggu dan 7 jam perhari untuk yang bekerja 6 hari dalam seminggu.

Peneliti melakukan penelitian ini untuk mengetahui implementasi hak pekerja kedai kopi terkait waktu kerja di KofiBrik Surabaya. KofiBrik merupakan salah satu kedai kopi di Surabaya yang mempunyai beberapa cabang diantaranya cabang Wiyung dan Diponegoro yang jam buka kedainya selama 24 jam perharinya. Sehingga KofiBrik Surabaya menetapkan waktu kerja selama 10 jam perhari untuk pekerjanya dengan waktu istirahat selama 1 jam dan libur selama 1-2 hari setiap minggunya, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 79 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh”. Jadi, dapat dilihat bahwa pekerja di KofiBrik bekerja selama 5 hari dan waktu libur selama 2 hari dalam seminggu sehingga total waktu kerja selama seminggu adalah 50 jam, yang artinya pekerja KofiBrik bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan dalam aturan yang berlaku yaitu selama 40 jam dalam seminggu, hal ini tidak sesuai dengan asas perlindungan yang seharusnya dengan adanya Undang-Undang dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat agar dapat menikmati hak-hak nya yang diberikan oleh hukum, namun karena implementasi yang tidak maksimal mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan haknya dengan baik meskipun sudah ada aturan yang berlaku (Azis, Handriani, and Basri 2019).

Ketetapan jam kerja selama 10 jam tersebut merupakan jam kerja diluar lembur, dalam Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur” dalam

hal ini KofiBrik memberikan upah kerja lembur sebesar Rp. 10.000,00 perjamnya. Dalam Pasal 78 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam sehari dan 14 jam dalam satu minggu, namun jam lembur yang diberikan KofiBrik kepada pekerja bersifat kondisional yang dilakukan dengan melakukan panggilan dan melihat keadaan seberapa ramai kedai kopi tersebut, hal ini mengakibatkan ketidakjelasan waktu lembur yang didapatkan oleh pekerja. Padahal dalam pelaksanaan waktu kerja lembur pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur sesuai dengan Pasal 28 ayat (3) PP No. 35/2021, sehingga waktu kerja lembur dapat dilaksanakan dengan jelas oleh pekerja.

Penerapan waktu kerja selama 10 jam yang dilakukan oleh pekerja di KofiBrik diberikan upah sebesar Rp. 60.000,00 perharinya, sehingga dapat dilihat rata-rata upah yang didapatkan pekerja selama seminggu yaitu apabila dalam seminggu pekerja bekerja selama 5 hari dengan waktu libur 1-2 hari maka upah yang diterima pekerja hanya sebesar Rp. 300.000,00 saja. Jadi, dalam sebulan yang ada 4 minggu upah yang didapatkan pekerja yaitu Rp. 1.200.000,00 yang merupakan upah pokok diluar upah waktu kerja lembur dan tergolong merupakan upah yang rendah apabila dibandingkan dengan waktu kerja yang diberikan.

Kesenjangan ini tentu merugikan pekerja dan tidak sesuai dengan teori penegakan hukum dimana pekerja mendapatkan waktu kerja yang melebihi aturan dan upah kerja yang sedikit (Ariana Fajriati, Ratna, and Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan 2021). Meskipun sebenarnya manager mengetahui aturan terkait waktu kerja yang normal yaitu 40 jam dalam seminggu namun manajemen di KofiBrik tetap menerapkan waktu kerja selama 10 jam yang nantinya dapat mengakibatkan kualitas pekerja menurun karena kelelahan dan minat beli konsumen menjadi rendah dan nantinya dapat merugikan perusahaan itu sendiri (Wibowo, Kom, and Si n.d.).

Keberhasilan dan kegagalan implementasi dapat dievaluasi dari efek yang ditimbulkan secara nyata dari berlangsungnya suatu program yang telah dirancang (Ellya Rosana 2014). Dalam penelitian ini diketahui manager KofiBrik belum melaksanakan

kewajibannya untuk menerapkan waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/2021 yaitu tidak melebihi 40 jam dalam seminggu. Sehingga, efek yang ditimbulkan secara nyata dari ketentuan yang ada belum dapat dikatakan berhasil dan kewajiban pengusaha untuk melaksanakan kewajiban terkait waktu kerja belum diimplementasikan dengan baik.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Alasan pekerja kedai kopi perlu mendapatkan hak terkait waktu kerja karena pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja sesuai dengan Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. 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 serta adanya sanksi administratif yang didapatkan pengusaha apabila melanggar ketentuan waktu kerja sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) PP No. 35/2021. Lama waktu kerja yang tidak sesuai memberikan dampak negatif seperti dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja yang berakibat fatal karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang, dapat mempengaruhi kualitas hidup yang berkaitan dengan masalah kesehatan, kinerja yang tidak maksimal sehingga dapat merugikan pengusaha, sering mengeluh mengenai kelelahan dalam bekerja dan menjadi pemicu utama yang menyebabkan karyawan stres dalam bekerja.

Implementasi hak pekerja sebagai penjaga kedai kopi terkait waktu kerja di KofiBrik Surabaya tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan jo. Pasal 21 ayat (2) PP No. 35/2021 dimana waktu kerja tidak boleh melebihi 40 jam perminggunya, sedangkan pekerja KofiBrik bekerja selama 10 jam perharinya atau 50 jam perminggunya, apabila dalam seminggu pekerja bekerja selama 5 hari dengan waktu libur 1-2 hari. Dalam Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur” sehingga apabila sesuai dengan ketentuan yang ada pekerja diberi upah lembur apabila bekerja selama 10 jam perharinya, namun ketentuan waktu kerja tersebut merupakan lama waktu kerja diluar lembur

dimana waktu lembur yang diberikan KofiBrik kepada pekerja bersifat kondisional yang dilakukan dengan melakukan panggilan dan melihat keadaan seberapa ramai kedai kopi tersebut.

## Saran

Perlunya kesadaran hukum yang harus dipahami dan diterapkan agar dapat membuat peraturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan sosialisasi kepada Pekerja KofiBrik agar dapat mengetahui Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga nantinya antara Manager dan Pekerja tidak ada salah paham dan nyaman ketika menjalani pekerjaan.

Sebaiknya pekerja lebih memperdulikan dan memahami lagi isi dari perjanjian kerja agar dapat mempertimbangkan pekerjaan tersebut merugikan atau menguntungkan pekerja itu sendiri serta untuk mengetahui dan mempelajari aturan-aturan terkait hak pekerja agar dapat mempertahankan haknya secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aju Wisnuwardhani, Diah. 2017. "IMPLEMENTASI HAK PEKERJA DALAM HAL UPAH DI KANTOR NOTARIS." *Jurnal Cakrawala Hukum* 8(1):33–43.
- Aprilia, Eka Dian, and Yaumil Khairiyah. 2018. "OPTIMISME MENGHADAPI PERSAINGAN DUNIA KERJA DAN ADVERSITY QUOTIENT PADA MAHASISWA." *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah* 1(1):18–33. doi: 10.24815/s-jpu.v1i1.9922.
- Ariana Fajriati, Rafika, Edith Ratna, and Anggita Doramia Lumbanraja Program Studi Magister Kenotariatan. 2021. "Tinjauan Hukum Pembayaran Upah Di Bawah Ketentuan Upah Minimum Provinsi (UMP)." *NOTARIUS* 14.
- Azis, Abdul, Aan Handriani, and Herlina Basri. 2019. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA PADA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KETENAGAKERJAAN." *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10(1):59. doi: 10.32493/jdmhkdmmhk.v10i1.3175.
- Bahder Johan Nasution. 2008. *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung: Bandar Maju.
- Costa, Giovanni. 2010. "Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions." *Safety and Health at Work* 1(2):112–23. doi: 10.5491/SHAW.2010.1.2.112.
- Ellya Rosana. 2014. "KEPATUHAN HUKUM SEBAGAI WUJUD KESADARAN HUKUM MASYARAKAT." *Jurnal TAPIS (Teropong Aspirasi Politik Islam)* (Vol 10, No 1 (2014) : Jurnal Tapis).
- Farhan, Suryana Arif, and Imanudin Affandi. 2021. "Implementasi Hak-Hak Pekerja Akibat Pandemi Covid-19 Oleh Perusahaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." 5(1).
- Ghani Nurcahyadi. 2021. "Jumlah Lowongan Kerja Di Indonesia Mulai Alami Peningkatan Sumber: <https://mediaindonesia.com/ekonomi/410201/jumlah-lowongan-kerja-di-indonesia-mulai-alami-peningkatan%20PMID>." *Media Indonesia*.
- Ita Mariami. 2017. "ANALISIS PERSAINGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA." *Vol 8 No 2 (2017): JURNAL Manajemen Tools* (Vol 8 No 2).
- Jawapos.com. 2021. "Pengangguran Di Surabaya Turun 0,11 Persen."
- Jumairi, Jumairi, Yulmardi Junaidi, and Junaidi Junaidi. 2020. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lamanya Mencari Pekerjaan Di Desa Betung Bedarah Timur Kecamatan Tebo Ilir." *E-Jurnal Ekonomi Sumberdaya Dan Lingkungan* 9(3):170–80. doi: 10.22437/jels.v9i3.11959.
- Lanny Ramli. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Mathew B. Miles, and A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode Metode Baru*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Muhson, Ali, Daru Wahyuni, and Endang Mulyani. 2012. *ANALISIS RELEVANSI LULUSAN PERGURUAN TINGGI DENGAN DUNIA KERJA*. Vol. 8.
- Mukti Fajar, and Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Natalia, Christine, Ferdian Suprata, Feliks P. S. Surbakti, and Sunny Clarence. 2021. "Penentuan Standar Spesifikasi Kerja Di Café Berdasarkan Big Data Dengan Metode LDA Dan AHP." *Jurnal Rekayasa Sistem Industri* 10(2):211–26. doi: 10.26593/jrsi.v10i2.5228.211-226.
- Ningsih, Wahyu, Fatima Abdullah, Fatima Abdullah Wahyu Ningsih, Program Studi Ekonomi Pembangunan, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2021. *Analisis Perbedaan Pencari Kerja Dan Lowongan Kerja Sebelum Dan Pada Saat Pandemi Covid-19 Di Kota Malang*.
- Pande, Oleh .:, Md Meby Elbina, Devita Cesmi, A. A. Gede, Agung Dharmakusuma, Program Kekhususan, and Hukum Bisnis. n.d. *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA YANG BEKERJA MELEBIHI BATAS WAKTU LEMBUR PADA PERUSAHAAN PT. BINTANG MERAPI DENPASAR\**.
- Peni Widarti. 2019. "Pertumbuhan Kafe Berbasis Kopi Jatim Mencapai 18 Persen Setahun." *Bisnis.Com*.
- Rahman, Lutfi, Emmita Devi, and Hari Putri. 2019. *Upaya Meningkatkan Kinerja Barista Untuk Mengurangi Keluhan Tamu Di Rock Gilis Coffee Lombok*. Vol. 10.
- Ramaputra, Ngurah Aldi, I. Nyoman Putu Budiarta, and I. Pt Gd Seputra. 2020. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di PT. Adi Putra Denpasar." *Jurnal Analogi Hukum* 2(2):240–45. doi: 10.22225/ah.2.2.1925.240-245.
- Rindy, Kiki, Arini Mochammad, Djudi Mukzam, and Ika Ruhana. 2015. *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Vol. 22.
- Safitri, Maryanah, Aldhila Novianti, and Astrid Noviriandini. 2018. "SISTEM INFORMASI LOWONGAN KERJA BERBASIS WEB." *Maret* 14(1):49.
- Salman Muhamad Ramadhan Muhammad Zayyan Nurfauzi, Rahadian. n.d. *Pengaruh Ketentuan Jam Kerja Yang Diatur Pada Kode Etik Kedai Kopi Terhadap Motivasi Kerja Barista Di Kota Bandung*.
- Setiawan, M. Indra, Jenie Sundari, and Doni Andriansyah. n.d. "Rekomendasi Pekerjaan Yang Sesuai Pada Situs Lowongan Kerja Dengan Penerapan Simple Additive Weighting (SAW)."
- Sholiha, Anissatush, Rochdi Wasono, and Tiani Wahyu Utami. n.d. *Seminar Nasional Pendidikan, Sains Dan Teknologi FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI LAMA MENCARI PEKERJAAN DI SEMARANG MENGGUNAKAN ANALISIS REGRESI COX*.
- Soegandhi, Vannecia, Sutanto, and Eddy Madiono. 2013. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT. SURYA TIMUR SAKTI JATIM." *AGORA* 1(1).
- Soerjono Soekamto. 1984. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Sukidin, Sukidin, Pudjo Suharso, and Ahmad Afandi. 2018. "PERAN BURUH PEREMPUAN PADA HOME INDUSTRY KERUPUK (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Di Desa Mangli Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember)." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 12(2):179. doi: 10.19184/jpe.v12i2.8312.
- Suwarno, and Ronal Aprianto. 2019. "PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU." *Journal of Business Economics* 24(1):51–68. doi: 10.35760/eb.2019.v24i1.1855.
- Suyanto, Heru, Andriyanto Adhi Nugroho DNXOWDVV, -dnduwd RS Jl Fatmawati, Pondok Labu, and Jakarta Selatan. n.d. *PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN*.
- Wibowo, Agus, M. Kom, and M. Si. n.d. *PERILAKU KONSUMEN & HUBUNGAN MASYARAKAT*.

Wibowo SMK, Nugroho N., and Saptosari  
Gunungkidul. n.d. *UPAYA MEMPERKECIL  
KESENJANGAN KOMPETENSI LULUSAN  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN  
DENGAN TUNTUTAN DUNIA INDUSTRI.*