Fakultas Hukum Universitas Lancang Kuning, Jalan Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru, Riau,
Kode Pos 28266. Telp: (+62761)-51877
E-mail:semnashum@ac.id
Website:https://journal.unilak.ac.id/index.php/semnashum/index

Pelaksanaan Ketentuan Waktu Kerja Pada *Coffeeshop* Di Wilayah Sukajadi Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dessy Simatupang[a], Iriansyah[b], Tri Angga Putra[c]
[a] Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: dessysimatupang@gmail.com
[b] Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: iriansyah@unilak.ac.id
[c] Fakultas Hukum, Universitas Lancang Kuning, Indonesia, Email: Trianggaraputra.law@gmail.com

Abstract

Here are the key problems with this study: Firstly, what is the process for implementing the rules of Law No. 13 of 2003 concerning the employment of coffee shop employees in the Sukajadi region? The second inquiry concerns the ease with which the terms of Law No. 13 of 2003 on Manpower, which regulate the hours of operation for coffee shops in the Sukajadi region, may be put into effect. Lastly, in reference to Manpower Law No. 13 of 2003, what steps are being done to ensure that coffee shops in the Sukajadi region are able to comply with the regulations of working hours? Sociological law is the term used to describe this method of research. The major objective of this research is to illuminate the implementation of the labour rules of Law No. 13 of 2003 in coffee shops in the Sukajadi district. Additionally, to outline the challenges faced in implementing the regulations of working hours at coffee shops in the Sukajadi region, as per Law No. 13 of 2003 about Manpower. The third goal is to describe the difficulties that have arisen as a result of trying to implement the regulations of Law No. 13 of 2003, which regulate the creation of operating hours in coffee shops situated in the Sukajadi district. The results of the study are clear from the fact that these rules have not been implemented yet and that workers are still punching in and out after the specified time has gone, contrary to Law No. 13 of 2003, which addresses labour issues; this is especially true in the Sukajadi area, where many coffee shops are located. Why? Reason being, workers put up with managers' lack of knowledge and predetermined timetables.

Abstrak

Berikut ini adalah masalah-masalah utama dalam penelitian ini: Pertama, bagaimana proses penerapan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan ***coffeeshop*** di wilayah Sukajadi? Pertanyaan kedua menyangkut kemudahan penerapan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur jam operasional ***coffeeshop*** di wilayah Sukajadi. Terakhir, terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, langkah-langkah apa yang dilakukan untuk memastikan bahwa ***coffeeshop*** di wilayah Sukajadi mampu mematuhi peraturan jam kerja? Hukum sosiologi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan metode penelitian ini. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjelaskan penerapan peraturan ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di kedai kopi di distrik Sukajadi. Selain itu, untuk menguraikan tantangan yang dihadapi dalam menerapkan peraturan jam kerja di ***coffeeshop*** di wilayah Sukajadi, sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan ketiga adalah untuk menguraikan kesulitan-kesulitan yang timbul sebagai akibat dari upaya penerapan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang penetapan jam operasional pada ***coffeeshop*** yang ada di wilayah Kecamatan Sukajadi. Hasil penelitian ini jelas dari kenyataan bahwa peraturan tersebut belum terlaksana dan para pekerja masih saja melakukan absensi setelah jam kerja yang ditentukan, yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang ketenagakerjaan; hal ini khususnya terjadi di wilayah Sukajadi yang banyak terdapat ***coffeeshop***. Mengapa? Alasannya, para pekerja merasa pasrah dengan ketidaktahuan para manajer dan jadwal kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya..

PENDAHULUAN

Jika Anda siap bekerja untuk membuat sesuatu yang dapat dibeli orang lain, maka Anda dapat menyebut diri Anda sebagai pekerja. Sangat tidak biasa bagi seorang supervisor untuk mengabaikan perlindungan yang diperlukan bagi pekerjanya. Undang-undang yang melindungi pekerja dan buruh, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, warna kulit, kewarganegaraan, agama, atau afiliasi politiknya, berhak atas pekerjaan yang baik dan kesempatan untuk mencari nafkah sesuai dengan minat dan bakatnya.

Jika pekerja tidak mematuhi permintaan pemberi kerja, pemberi kerja memiliki sejumlah opsi untuk mengakhiri hubungan kerja, dan pekerja sering kali menyerah pada tuntutan ini karena takut kehilangan pekerjaan dan mata pencahariannya. Mengenai peraturan ketenagakerjaan yang diuraikan dalam Pasal 79 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003:

1. Waktu istirahat yang dibayar dan waktu istirahat merupakan persyaratan hukum bagi pekerja dan buruh.
2. Waktu liburan dan hari libur yang dibayar sebagaimana dimaksud pada (1) meliputi :
    a. Pekerja berhak atas waktu istirahat selama satu sampai tiga jam, dengan waktu istirahat paling sedikit tiga puluh menit setelah empat jam bekerja tanpa henti;
    b. Satu hari libur setiap tujuh hari atau dua hari setiap lima hari kerja dalam seminggu;
    c. Dua belas (12) hari kerja cuti tahunan setelah dua belas (12) bulan bekerja secara terus-menerus; dan
    d. Istirahat panjang paling sedikit dua bulan, dimulai pada tahun ketujuh dan seterusnya sampai dengan tahun kedelapan (dengan ketentuan satu bulan dalam setahun bagi pekerja/buruh yang telah bekerja pada perusahaan yang sama selama enam tahun berturut-turut); setelah dua tahun bekerja berturut-turut, pekerja/buruh tidak lagi berhak atas waktu istirahat tahunan, tetapi waktu istirahat tersebut berlaku untuk setiap kelipatan enam tahun.

Di wilayah *Coffeeshop* Kecamatan Sukajadi, penulis menemukan bahwa pekerja masih masuk kerja pada hari Minggu dan hari libur nasional tanpa menerima upah lembur. Hal ini dikarenakan banyak *Coffeeshop* di sana yang telah menerapkan sistem kerja 30 hari seminggu

dengan 2 hari libur, yang mana hal tersebut melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA PADA *COFFEESHOP* DI WILAYAH SUKAJADI BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Jam kerja yang adil, upah yang layak, dan akses terhadap jaminan sosial dan kesejahteraan merupakan hak yang hakiki, menurut Sukidin, Suharso, dan Afandi (2018), dan hak-hak tersebut secara substansial mempengaruhi kemampuan pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Hak untuk bekerja, perlakuan yang adil dalam hubungan kerja, dan imbalan yang layak dijamin bagi setiap orang menurut Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang secara resmi diakui sebagai konstitusi Republik Indonesia. Meskipun masih banyak orang yang bekerja melebihi jam kerja yang diizinkan, pembatasan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa negara memperlakukan pekerja secara adil tanpa memandang pendapatan, jenis pekerjaan, atau jumlah jam kerja setiap minggu.[1]

Melindungi otonomi pekerja dalam mengatur jadwal kerja mereka sendiri merupakan tanggung jawab pengusaha. "Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan tentang waktu kerja." (UU Ketenagakerjaan, Pasal 77, ayat 1) Menetapkan waktu kerja yang adil merupakan kewajiban pengusaha. Jika ini dilakukan dengan benar, tentu akan membantu pekerja karena akan memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan tanpa terlalu banyak bekerja, kata Salman Muhamad Ramadhan Muhammad Zayyan Nurfauzi (n.d.). UU Ketenagakerjaan dan PP No. 35/2021 sama-sama mengatur bahwa pekerja tidak boleh bekerja lebih dari 40 jam seminggu. Pasal 77 ayat (2) UU tersebut mewajibkan delapan jam sehari bagi mereka yang bekerja lima hari seminggu, sedangkan pasal 21 ayat (2) UU tersebut mengatur tujuh jam sehari bagi mereka yang bekerja enam hari seminggu. Ada banyak alasan mengapa hasil investigasi penulis menemukan bahwa baik pelaku usaha mikro maupun makro tidak memanfaatkan UU 13 Tahun 2003 yang mengatur ketenagakerjaan secara maksimal. Meskipun melanggar hukum di Indonesia, beberapa karyawan ***coffeeshop*** menerima begitu saja waktu yang diberikan.

[1] Ramaputra, Ngurah Aldi, I. Nyoman Putu Budiartha, and I. Pt Gd Seputra. 2020. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Melebihi Batas Waktu Kerja Di PT. Adi Putra Denpasar.” Jurnal Analogi

HAMBATAN YANG DIHADAPI DALAM PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA PADA *COFFEESHOP* DI WILAYAH SUKAJADI BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Harrington mengklaim bahwa karyawan lebih mungkin melakukan kesalahan dalam pekerjaan ketika mereka lelah dan ceroboh setelah bekerja berjam-jam. Akibatnya akan fatal jika kesalahan semakin banyak.[2] Menurut Bohle dan Tilley, kesehatan pekerja, kinerja pengusaha, keluhan kelelahan karyawan saat bekerja, dan tingkat stres karyawan semuanya terdampak negatif oleh jam kerja yang panjang.[3]

Pelaku usaha yang tidak mematuhi ketentuan pembatasan waktu kerja dapat dikenakan sanksi administratif sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 21 ayat (1) PP No. 35/2021:

a. Pemberitahuan resmi;
b. Pembatasan kegiatan bisnis;
c. Pemasangan atau mematikan sementara semua mesin yang digunakan dalam lingkungan industri; dan "
d. Menghentikan semua operasi komersial."."

Berdasarkan analisis penulis mengenai tantangan yang dihadapi dalam penerapan ketentuan jam kerja pada *Coffeeshop* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, para pekerja di wilayah Sukajadi belum mengetahui peraturan ketenagakerjaan mengenai jam kerja yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. Minimnya pengalaman kerja juga membuat mereka mengambil jam kerja lebih banyak dari yang seharusnya.

UPAYA MENGATASI HAMBATAN DALAM PELAKSANAAN KETENTUAN WAKTU KERJA PADA *COFFEESHOP* DI WILAYAH SUKAJADI BERDASARKAN UNDANG – UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ada dua undang-undang yang mengatur jadwal kerja di Indonesia. Yang pertama adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Yang kedua adalah Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang alih daya, perjanjian kerja

[2] Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press,2008) Hlm. 30
[3] 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

waktu tertentu, jam kerja, hubungan kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja atau komponen-komponennya. Perusahaan diharuskan oleh peraturan dan ketentuan ini untuk menggunakan salah satu dari dua pendekatan saat mengatur jadwal karyawan.

Kedua acara yang dimaksud masing-masing ditayangkan selama tujuh jam enam hari seminggu, dengan total empat puluh jam. Ada satu hari libur setiap minggu untuk bersantai. Selain itu, jika kita berasumsi bahwa setiap hari dalam seminggu setara dengan delapan jam kerja, maka seminggu kerja akan terdiri dari empat puluh jam. Dua hari libur setiap minggu diperbolehkan. Tentu saja, bisnis dapat memodifikasi salah satu dari konsep ini sesuai keinginan mereka. Perusahaan memiliki pilihan untuk memberikan hari libur pada hari-hari tidak bekerja, misalnya.

Staf dapat diatur dalam shift oleh perusahaan dengan aktivitas tanpa henti. Untuk mengatur jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Nomor Kep.233/MEN/2003 yang mengatur tentang pengaturan shift kerja.

Untuk memastikan pekerja memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan memenuhi kewajiban sosialnya, pemerintah menetapkan lama kerja minimum dan maksimum dalam seminggu. Untuk mengurangi rasa lelah saat bekerja, diperlukan pemikiran tentang pemulihan energi. Berapa lama tidur yang Anda dapatkan merupakan salah satu komponen yang dapat memengaruhi seberapa cepat tingkat energi Anda kembali. Periode istirahat yang berbeda diperlukan bagi pekerja yang beban kerjanya sedang dan berat.[4] Pekerja atau buruh harus dilindungi dalam hal interval kerja dan istirahat karena sejumlah alasan:[5]

1. Untuk menunda timbulnya penuaan jasmani.

[4] Yusnawati, Yusri Nadya, Dan Ilham Syahputra, Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga. *Jurnal, 3(1). Aceh: Universitas Samudera,2016*, Hlm.25

[5] Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005) Hlm. 40

2. Demi menghindari kemerosotan standar moral dan spiritual.
3. Membina kehidupan rumah tangga yang lebih baik bagi pekerja dan buruh sehingga mereka dapat memiliki kesempatan untuk menjadi individu yang utuh. Oleh karena itu, kesempatan untuk berpartisipasi dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya juga harus diberikan.

KESIMPULAN

1. Pemilik *Coffeeshop* di wilayah Sukajadi belum melaksanakan ketentuan jam kerja sebagaimana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan karyawan masih melakukan absensi masuk dan pulang setelah melewati waktu yang ditentukan. Hal ini melanggar semua ketentuan yang berlaku. Karena pemilik *Coffeeshop* kurang memahami dan kurang memahami karyawannya, maka para pekerja terpaksa menerima jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Minimnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Riau dan kurangnya pemahaman pelaku usaha terhadap peraturan perundang-undangan tersebut menyebabkan terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan pemerintah, sehingga menghambat terlaksananya ketentuan jam kerja pada warung kopi di wilayah Sukajadi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengatasi kendala dalam penerapan ketentuan jam kerja pada warung kopi di wilayah Sukajadi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Dinas Ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan kepada seluruh pelaku usaha dan memberikan penjelasan atau menyelenggarakan seminar untuk memberikan pemahaman kepada pelaku usaha dan pekerja tentang hak dan kewajibannya..

DAFTAR PUSTAKA

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

Helena Poerwanto, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. (Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005) Hlm. 40

Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press,2008) Hlm. 30

Ramaputra, Ngurah Aldi, I. Nyoman Putu Budiartha, 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

Yusnawati, Yusri Nadya, Dan Ilham Syahputra, Penentuan Lama Waktu Istirahat Pekerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada PT. Perkebunan Nusantara 1 PKS Pulau Tiga. *Jurnal, 3(1). Aceh: Universitas Samudera,2016,* Hlm.25