

Analisis Aspek Hukum Pidana Terhadap Pengusaha yang Melanggar Ketentuan Jam Istirahat dan Hari Libur pada Pekerja di Industri Coffeeshop

Achmady Kaizar Herdiaman¹, Abd. Rahman ², Farah Syah Reza³

¹*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

²*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

³*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia*

^ΩSurel Koresponden: lintarjhi@gmail.com

Abstract:

This research aims to identify and analyze the criminal aspects imposed on business owners who employ workers during rest periods and do not provide holidays as mandated by the Manpower Act. It also analyzes the legal protection provided to employees who are made to work during working hours and official holidays. The study uses an empirical sociological research method, with data obtained through interviews with a key informant from a coffeeshop.

The findings show that the criminal regulation of rest time and holidays is outlined in Article 79 paragraph (2), while the relevant sanctions are stated in Article 187 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. Legal protection for workers in the coffeeshop industry includes the fulfillment of fundamental rights, such as the right to overtime pay for those working beyond the legally stipulated hours.

The study recommends that labor institutions enforce regulations more strictly to ensure the protection of workers, especially in the coffeeshop sector, so that they may achieve comfort, safety, and well-being in the workplace. Coffeeshop employers should also understand and comply with regulations related to working hours and rest periods to ensure that workers' rights are properly fulfilled.

Keywords: Exploitation, Labor Protection, Workers' Rights, Coffeeshop.

Abstrak:

Peneilitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa aspek pidana yang diberikan kepada pelaku usaha yang memperkerjakan para pekerja diwaktu istirahat dan tidak libur pada waktu yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga akan menganalisa perlindungan hukum terhadap karyawan yang dipekerjakan pada jam keirja dan hari libur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sosiologi empiris, data diperoleh melalui teknik wawancara dengan subjek peneilitian satu orang kunci di coffe shop. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek pidana jam istirahat dan hari libur yang diatur dalam Undang-Undang Keiteinagakeirjaan dapat diteimukan dalam Pasal 79 ayat (2), dimana sanksi pidananya ditemukan dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja di industri coffe shop antara lain hak-hak bagi para pekerja termasuk hak upah lembur bagi mereka yang bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Rekomendasi penelitian seharusnya lembaga ketenagakerjaan lebih tegas dalam menjalankan aturan demi meilindungi para

pekerja terkhusus di industri coffeshop agar bisa memperoleh kenyamanan, keamanan, dan kesejahteraan dilingkungan kerja. Para pengusaha coffe shop seharusnya memahami aturan terkait jam kerja dan jam istirahat bagi pekerja agar hak-hak para pekerja dapat terpenuhi dengan baik.

Kata Kunci : Eksploitasi, Perlindungan Ketenagakerjaan, Hak Pekerja, Coffeeshop.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum. Hal ini telah dinyatakan dengan tegas dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 bahwa “Negara Republik Indonesia berdasar atas hukum (*rechstaat*)”, tidak berdasar atas kekuasaan belaka (*machstaat*). Hukum dibuat, tumbuh dan berkembang dalam masyarakat dengan tujuan untuk mengatur kehidupan masyarakat agar tercipta ketertiban, ketenangan, kedamaian dan kesejahteraan dalam masyarakat.¹

Pada mulanya peraturan perlindungan buruh hanya ditujukan pada pembatasan waktu kerja bagi anak-anak, menyusul kemudian bagi kaum remaja dan wanita. Undang-Undang perlindungan KetenagaKerjaan, menandakan berawalnya hukum perburuhan dengan memuat aturan-aturan yang disebut sebagai *arbeidsbeschermingsrecht*. Aturan-aturan tersebut sejak semula bertujuan melindungi buruh terhadap waktu kerja yang terlalu panjang dan keadaan perburuhan yang tidak aman, pengaturan ini beraspek immaterial yang adalah waktu kerja, yang mempengaruhi serta mengancam keamanan, kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh dalam menjalankan pekerjaannya. Yang dimaksudkan di sini adalah mengenai pengaturan lamanya jam kerja, waktu mengisi dan waktu istirahat serta tempat kerja yang aman dan layak bagi harkat martabat manusia di perusahaan.²

Perlindungan bagi buruh terhadap waktu kerja dan istirahat itu di dasarkan pada beberapa alasan sebagai berikut:

- a. Untuk mencegah terjadinya penurunan fisik,
- b. Untuk mencegah terjadinya kemunduran rohani dan kesusilaan,
- c. Untuk kemajuan kehidupan keluarga,

Agar buruh mendapat kesempatan menjadi manusia yang seutuhnya dan karena itu perlu di beri kesempatan pula untuk ikut berperan dan berperanan di dalam kehidupan bermasyarakat dan berbudaya.³

Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang KetenagaKerjaan pasal 59 membagi 2 jenis status karyawan pada perusahaan, yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak yang berpengaruh terhadap beberapa aspek. Seperti peraturan, persyaratan, dan juga kompensasi yang akan diberikan kepada pekerja. Ada beberapa status pekerja yakni, Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu

¹ Leli Joko Suryono. (2014). *Pokok-pokok Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: LP3M UMY, hlm. 43.

² Widodo Suryandono, et al.,(2007) Hukum Perburuhan .Depok : BPFHUI, hlm. 60-62

³ Ibid., hlm 56

Tertentu (PKWT), Pekerja Paruh Waktu atau Part-Time, Pekerja Sementara atau Temporer, Pekerja Musiman, *Freelancer* (Pekerja Lepas) dan *Outsourcing*.

Kesepakatan yang menghasilkan hubungan kerja ini mengakibatkan adanya hubungan yang menjadikan kedua belah pihak berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dikenal dengan pekerja kontrak dan adapula perjanjian kerja waktu tidak tentu (PKWTT) atau pekerja tetap.⁴

Pada prinsipnya hak pekerja sama untuk semua status :

- 1) Hak dasar untuk memperoleh upah yang layak.
- 2) Hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dari perusahaan tanpa diskriminasi.
- 3) Hak untuk mendapatkan pelatihan kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
- 4) Hak untuk melaksanakan kerja sesuai waktu yang ditentukan: Tujuh jam dalam satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau delapan jam dalam satu hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- 5) Hak atas penempatan tenaga kerja. Hak mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja.
- 6) Hak mendapatkan kesejahteraan melalui jaminan sosial tenaga kerja. Hak ikut serta dalam serikat pekerja atau buruh.
- 7) Hak mendapatkan cuti sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah karyawan bekerja selama satu tahun secara terus menerus.
- 8) Hak istirahat
- 9) Hak melaksanakan ibadah.
- 10) Hak melakukan mogok kerja.
- 11) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) menyatakan, “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.⁵

Apabila kita melihat ketentuan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 D ayat (2) 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 ini tentunya Negara harus menjamin suatu perlakuan yang adil dan setara terhadap pekerja, baik dalam pemberian upah, jam kerja dan jam istirahat yang layak. Akan tetapi implementasi di lapangan banyak pekerja yang bekerja melewati jam

⁴ Abdullah Sulaiman.(2007). Standar Buruh: di Perdagangan Bebas. YPPSDM.hlm. 1.

⁵ SIPLawFirm.(2023, 14 Juni). Mengenal Hak Pekerja Menurut UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. SIPLawFirm. Diakses pada tanggal 28 Oktober 2024.

kerja yang kurang wajar dan masih menerima upah yang tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan.⁶

Menurut Sudikno Mertokusumo, pelanggaran terhadap hukum akan dikenakan sanksi, sebagaimana sifat hukum yang bersifat memaksa. Proses penjatuhan sanksi tersebut yang dinamakan penengakan hukum (*law enforcement*). Penengakan hukum pada hakekatnya adalah perlindungan kepentingan manusia, yang merupakan pedoman tentang bagaimana sepatutnya seseorang harus bertindak.⁷

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif-empiris, yang akan dilakukan penulis yaitu menggali informasi lapangan (Field Research) dan analisis standar hukum yang berlaku bagaimana mereka menerapkan dan di terapkan dalam konteks tertentu dengan pertimbangan peraturan hukum. Penelitian normatif-empiris digunakan untuk menganalisis atau mengetahui sudah sejauh mana peraturan atau undang-undang dan hukum yang berjalan secara efektif.⁸

Fungsi dari metode penelitian normatif-empiris yaitu untuk memantau hukum secara langsung agar dapat melihat perkembangan hukum yang berjalan di masyarakat. Penelitian hukum normatif-empiris seringkali digunakan untuk mengkonsepkan apa yang sudah tertulis pada aturan undang-undang (*law in book*) dan juga hukum di konsepskan untuk digunakan dalam kaidah atau norma agar manusia dapat berperilaku yang pantas.⁹

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Aspek hukum Pidana Terhadap Pengusaha Yang Melanggar Jam Istirahat dan Hari Libur Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Tenaga kerja dalam hubungan industrial berada pada posisi yang lemah dibandingkan posisi pengusaha. Pemerintah berperan penting untuk melindungi kepentingan tenaga kerja. Bentuk perlindungan pemerintah adalah dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai perbuatan tindak pidana ketenagakerjaan beserta sanksinya bagi yang melanggar. Pelanggaran Tindak pidana ketenagakerjaan yang sering ditemukan salah satunya adalah pelanggaran atas hak jam istirahat dan hari libur.

Pada *coffeshop* yang tidak ingin di sebutkan namanya telah terjadi pelanggaran jam kerja melewati batas yang telah di atur atau disepakati dan bertentangan dengan aturan jam istirahat dan hari libur yang di atur pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 79 ayat (2) huruf a.

⁶ Tashandra, Nabilla. (2019, 15 Maret) "Fast Fashion", Tren Mode Yang Lestarkan Sifat Konsumtif?". KOMPAS.com. Diakses pada tanggal 28 Oktober 2024.

⁷ Sudikno Mertokusumo. (2006). *Hukum acara Perdata Indonesia*. Liberty Yogyakarta. Yogyakarta: hlm. 225.

⁸ Ronny Hanitijo Soemitro. (1990) *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm. 52.

⁹ Jhonny Ibrahim. (2013) *Teori dan metodologi penelitian hukum normative*. Malang: Bayumedia. hlm. 118.

Wawancara yang dilakukan oleh Penulis di *Coffeeshop* yang tidak ingin di sebutkan Namanya tersebut demi menjaga kredibilitas dan keinginan langsung dari narasumber. Wawancara ini dilakukan kepada salah seorang karyawan kunci yang berposisi sebagai *Headbar* sebut saja dengan inisial M untuk menggali data tentang jam kerja dan hari libur pada Coffeshop yang memiliki 15 karyawan yang terbagi dalam 3 divisi yaitu 5 *Barista*, 5 *Kichen*, 2 kasir, 1 *Supervisor*, 1 admin, 1 *manager*.

Berdasarkan hasil wawancara Penulis terhadap M, menyatakan bahwa "jam kerja yang telah ditentukan itu di bagi menjadi 2 shift di masing masing divisi yaitu Shift 1, Masuk Pukul 09.00 WITA, Istirahat Pukul 13.00 WITA, Pulang Pukul 19.00 WITA dan Shift 2, Masuk Pukul 15.00 WITA, Istirahat Pukul 20.00 WITA, Pulang Pukul 01.00 WITA.

Sehingga Jam kerja yang di atur dalam 1 shift kerja adalah 10 jam kerja termasuk 1 jam istirahat dan 1 hari libur dalam seminggu." Jam kerja dan hari libur telah di tentukan dalam kontrak kerja yang telah dijelaskan dan diperlihatkan pada saat interview.

Mengacu pada data yang diperoleh oleh Penulis, *Coffeeshop* tersebut ternyata tidak mengikuti aturan jam kerja yang berlaku sesuai pasal 81 angka 23 perppu ciptaker tahun 2023 yang mengubah Pasal 77 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 21 PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjajian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Waktu kerja sendiri meliputi:

- a. 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau,
- b. 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

dan aturan jam istirahat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat 2 Junto Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Paraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, Bagian kedua (Ketenagakerjaan) pasal 81 angka 25 yang menyatakan

1. Pengusaha wajib memberi:

- a. waktu istirahat
- b. cuti.

2. Waktu istirahat sebagaimana dimaksud pada ayat

1. huruf a wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh paling sedikit meliputi:

- a. istirahat antara jam kerja, paling sedikit setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus, dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja; dan
- b. istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam I (satu) minggu.

3. Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b yang wajib diberikan kepada Pekerja/Buruh, yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah Pekerja/Buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
4. Pelaksanaan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
5. Selain waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), Perusahaan tertentu dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
6. Ketentuan lebih lanjut mengenai Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Hari istirahat juga telah di atur dalam Pasal 22, PP Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Menyatakan :

Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh pada waktu kerja sebagaimana dimaksud pada pasal 21 ayat 2 wajib memberu waktu istirahat mingguan kepada Pekerja/Buruh meliputi:

- a. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. Istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Sehingga *coffeshop* yang terindikasi tidak mengikuti aturan tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai dengan isi pasal 187 ayat 1 yang menyatakan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat, Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

B. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Di Industri *Coffeshop*

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu negara. Maka dari itu berdasarkan ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 huruf c, menjamin pekerja mendapatkan perlindungan hak dan mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bias perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya. Keadaan ini menimbulkan kecenderungan majikan memiliki wewenang penuh kepada pekerja / buruhnya baik dari upah ataupun jam kerja. Jadi disini sudah sepantasnya majikan bertindak sebagai majikan yang baik dengan memperlakukan pekerja dengan baik serta memberi pesangon disaat pekerja yang mengabdikan lama dan

berkelakuan baik meminta keluar dari pekerjaan walaupun itu tak tercantum dalam perjanjian.¹⁰

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja pada saat bekerja, sehingga apa bila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan bekerja dan tata cara penggantian ganti rugi dari kecelakaan kerja tersebut. yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.¹¹

Pengertian Perlindungan hukum secara yuridis menurut Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 5, memberikan perlindungan 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.

Jam kerja dan hari libur telah di atur dengan jelas pada pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pekerja berhak atas waktu kerja yang wajar ialah maksimal 40 jam kerja perminggu dengan ketentuan ;

- a. 7 jam kerja perhari dan 1 hari libur (40 jam)
- b. 8 jam kerja perhari dan 2 hari libur (40 jam)

dan jika melebihi di anggap lembur dan pekerja berhak mendapatkan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hari libur nasional juga diakui dalam undang-undang dan pekerja tidak boleh di paksa kecuali telah terjadi kesepakatan untuk menggantinya di hari lain atau mendapat kompensasi yang sesuai. Berdasarkan hasil data yang diperoleh Penulis maka melalui sudut pandang Penulis menemukan *Coffeeshop* tersebut tidak mengikuti aturan yang telah di tetapkan dan dapat dikenakan sanksi akan tetapi adanya kontrak kerja yang telah di sepakati oleh 2 belah pihak yaitu karyawan dan manajemen *Coffeeshop* itu menjadi titik dari masalah penetapan jam kerja dan hari libur pada *Coffeeshop*.

Perlindungan terhadap pekerja mencakup dua hal penting, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum terhadap kekuasaan pemberi kerja akan berjalan dengan baik apabila peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja untuk bertindak sesuai aturan benar-benar dilaksanakan oleh semua pihak. Hal ini karena keberlakuan hukum tidak hanya dilihat dari sisi hukum semata, tetapi juga dari sisi sosial dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat.

Kontrak kerja merupakan suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk pekerja waktu tertentu maupun untuk pekerja waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja dihari pertamanya bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai

¹⁰ Djumialdji. (1977). *Perjanjian Kerja*. Jakarta. Bina Aksara. Hal. 6

¹¹ Ngabidin Nurcahyo. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka Malang.

dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia¹². Kontrak kerja harus memenuhi persyaratan hukum kontrak yang ditetapkan dalam Pasal 13, Pasal 52 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, dan kontrak kerja harus diselesaikan sesuai dengan hal-hal berikut.¹³

a. Kesepakatan antara kedua belah pihak Kesepakatan antara kedua belah pihak, yang biasa disebut dengan kesepakatan, berarti bahwa orang yang mengikatkan diri harus menyepakati apa yang harus disepakati oleh para pihak dalam kontrak kerja. Apa yang diinginkan seseorang, apa yang diinginkan orang lain. Karyawan menerima pekerjaan yang diberikan dan majikan menerima karyawan yang akan dipekerjakan. Dengan kata lain, tidak ada unsur dwang, dwaling, atau bedrog dalam kesepakatan salah satu pihak.

b. Kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan perbuatan hukum. Kemampuan atau kesanggupan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan berarti pekerja dan majikan dapat mencapai kesepakatan. Jika orang yang bersangkutan cukup tua, dia dianggap kompeten secara kontrak. Ketentuan UU Ketenagakerjaan menetapkan bahwa usia minimum seseorang yang dapat membuat kontrak kerja adalah 18 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 13, Pasal 1 (26) UU Ketenagakerjaan tahun 2003. Pasal 69 Tahun 2003 Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan merupakan pengecualian bagi anak-anak yang berumur antara 13 dan 15 tahun yang melakukan pekerjaan ringan, kecuali jika pekerjaan tersebut mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan kesehatannya. Selain itu, jika orang tersebut bukan wali, yaitu tidak mengalami gangguan jiwa/sehat, orang tersebut dianggap memenuhi syarat untuk kontrak kerja.

c. Adanya Pekerjaan yang Dijanjikan Adanya pekerjaan yang disepakati, yaitu suatu hal yang telah disepakati. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pokok dari suatu kontrak kerja antara pemberi kerja/majikan dengan pekerja/karyawan, yang akibat hukumnya membawa hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan kontrak tidak boleh melanggar ketertiban dan kesusilaan umum, kesusilaan yang baik, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Keempat kondisi kerja tersebut bersifat kumulatif. Artinya, semua itu harus dipenuhi sebelum akad dapat dikatakan sah. Kondisi kehendak bebas kedua belah pihak, dan kemampuan atau kemampuan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan, merupakan persyaratan yang cukup subjektif karena berkaitan dengan orang yang membuat perjanjian. Syarat-syarat hukum mengenai pekerjaan yang diperjanjikan dan adanya pekerjaan yang diperjanjikan itu harus sah, disebut syarat-syarat objektif, karena tunduk pada kontrak. Jika kondisi objektif tidak terpenuhi, kontrak akan batal. Dengan kata lain, diasumsikan bahwa kontrak tidak ada sejak awal. Jika syarat subjektif tidak terpenuhi, pihak yang dengan sukarela setuju atau orang tua/wali yang tidak setuju dapat mengajukan permohonan kepada hakim untuk membatalkan kontrak. Oleh karena itu, kontrak memiliki kekuatan hukum kecuali di batalkan oleh hakim.¹⁴

¹² Salim, HS. (2007). *Perkembangan hukum jaminan di Indonesia*. Jakarta, Raja Grafindo Persada, Hal. 57.

¹³ Lalu Husnı. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12. Depok. PT. Rajagrafindo Persada. hal.63

¹⁴ *Ibid* hlm. 66

Artinya kontrak kerja yang tidak mengikuti aturan ketenagakerjaan bisa batal demi hukum demi menjaga kesejahteraan para pekerja di industri *Coffeeshop*.

Melalui wawancara lanjutan, penulis mendapatkan salah satu penyebab terjadinya masalah aturan yang tidak berjalan sesuai yang telah di atur Undang-undang. M mengatakan bahwa dia tidak mengetahui tentang aturan jam kerja dan hari libur yang telah di atur oleh Undang-undang. Maka dari itu salah satu penyebab terjadinya jam kerja melewati batas yaitu kesadaran hukum yang sangat kurang di industri coffeeshop.

Kesadaran hukum bagi para pekerja menjadi sangat penting bagi mereka. Karna kesadaran hukum pekerja mampu:

- a. Melindungi hak dan kewajibannya seperti Pekerja memahami hak-hak seperti upah layak, jam istirahat, hari libur, keselamatan dan kesehatan kerja, serta jaminan sosial. Mereka juga mengerti kewajiban yang harus dijalankan agar hubungan kerja tetap harmonis dan adil.
- b. Mencegah Eksploitasi: Pekerja yang memiliki pengetahuan hukum lebih mampu mengidentifikasi dan menolak bentuk eksploitasi maupun pelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap dirinya.
- c. Meningkatkan Keadilan Sosial: Dengan mengenal hukum, pekerja turut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang adil, aman, dan sehat, serta berkontribusi pada keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan.

Hambatan yang sering muncul dalam meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja cukup beragam. Salah satu hambatan utamanya adalah kurangnya sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Banyak pekerja yang belum sepenuhnya memahami hak-hak mereka, baik dalam hal upah, jam kerja, perlindungan keselamatan kerja, maupun jaminan sosial. Selain itu, budaya kerja yang belum mendukung juga menjadi faktor penghambat, di mana masih banyak pekerja yang enggan untuk menuntut haknya karena takut kehilangan pekerjaan atau merasa tidak enak kepada atasan.

Ketidak seimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha juga menjadi masalah penting. Dalam banyak kasus, pengusaha memiliki kendali yang lebih besar, sedangkan pekerja sering kali berada pada posisi yang lemah dan tidak berani menyuarakan aspirasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pengusaha yang melanggar jam istirahat dan hari libur pekerja, termasuk di coffeeshop, dapat dikenai sanksi pidana sesuai Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003, berupa kurungan 1–12 bulan dan/atau denda Rp10–100 juta. Meski perlindungan hukum telah diatur, pelanggaran masih sering terjadi, seperti jam kerja berlebihan dan tidak adanya hari libur, akibat rendahnya kesadaran hukum dari pengusaha maupun pekerja.

Oleh karena itu, semua pihak harus memahami dan menaati aturan ketenagakerjaan. Pengusaha wajib mematuhi ketentuan, pekerja perlu memahami haknya, dan pemerintah harus aktif mengawasi serta memberi sosialisasi hukum. Peran serikat pekerja dan lembaga terkait juga penting untuk mendampingi dan melindungi hak-hak pekerja secara adil.

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih sebesar-besarnya dan sebanyak-banyaknya kepada seluruh keluarga maupun rekan-rekan yang telah mendukung penulis hingga sampai tahap ini. Penulis berharap, semoga dengan adanya jurnal ini dapat memberikan manfaat dan bantuan bagi pengembangan ilmu hukum kedepannya.

REFERENSI

- (1) Abdullah Sulaiman.(2007). Standar Buruh: di Perdagangan Bebas. YPPSDM. 1.
 - (2) Djumialdji. (1977). Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta,
 - (3) Jhonny ibrahim. (2013) Teori dan metodologi penelitian hukum normative. Malang: Bayumedia.
 - (4) Lalu Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi ke-12. Depok. PT. Rajagrafindo Persada.
 - (5) Ngabidin Nurcahyo. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia. Jurnal Program Magister Ilmu Hukum Universitas Merdeka Malang.
 - (6) Leli Joko Suryono. (2014). *Pokok-pokok Perjanjian Indonesia*. Yogyakarta: LP3M UMY.
 - (7) Ronny Hanitijo Soemitro. (1990) Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri. Jakarta: Ghalia Indonesia.
 - (8) Salim, HS. (2007). “Perkembangan hukum jaminan di Indonesia, Jakarta, Raja Grafindo.
 - (9) Widodo Suryandono, et al.,(2007) Hukum Perburuhan .Depok : BPFHUI
 - (10) SIPLawFirm.(2023, 14 Juni). Mengenal Hak Pekerja Menurut UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. SIPLawFirm. <https://siplawfirm.id/mengenal-hak-pekerja-menurut-uu-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan/?lang=id> . Diakses pada tanggal 28 Oktober 2024 Pukul 23.00 WITA.
 - (11) .(2019, 15 Maret)”Fast Fashion”, Tren Mode Yang Lestarkan Sifat Konsumtif?”.KOMPAS.com.<https://lifestyle.kompas.com/read/2019/03/15/160933720/fast-fashion-tren-mode-yang-lestarikan-sifat-konsumtif?page=all> . Diakses pada tanggal 28 Oktober 2024. Pukul 23.00 WITA.
-