

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang sangat besar, terhitung 30 Juni Tahun 2022 jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 257.361.267 jiwa dan hingga Tahun 2021 terdapat 17.000 pulau di Indonesia. Dengan penduduk sebanyak ini tentu saja tidak mungkin semua orang dapat mendapatkan pekerjaan yang layak untuk menghidupi keluarganya.

Di luar sana ada beberapa tempat mereka untuk mendapatkan pekerjaan mulai dari perusahaan ataupun memulai usaha sendiri, tentu saja dengan terbentuknya perusahaan ini mengurangi angka pengangguran di Indonesia karena secara tidak langsung semakin banyak perusahaan dan usaha yang dibuka di Indonesia semakin sedikit juga jumlah pengangguran di Indonesia, karena pada Agustus 2022 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,86 persen, turun sebesar 0,63 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2021¹.

Di Indonesia saat ini sudah banyak yang mempunyai pekerjaan sebagai pegawai negeri, polisi, perusahaan BUMN dan pada perusahaan swasta. Tidak dapat di hindari pasti semua orang menginginkan upah yang

¹ Badan Pusat Statistik, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), Jakarta, 2022, Hal.2 dikutip dari <https://www.bps.go.id/pressrelease/2022/11/07/1916/agustus-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-86-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-07-juta-rupiah-per-bulan.html>, diakses tanggal 10 November 2022

cukup untuk kehidupannya dan keluarganya secara layak. Upah merupakan salah satu sumber penghasilan bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak. Setiap orang di Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak di mana dapat kita lihat dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.² Dan juga sesuai dengan ketentuan Pasal 23 Ayat (1) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dinyatakan bahwa: “Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran”.³

Pengertian dari upah ini sendiri dapat dilihat sesuai Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan bahwa:

“Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut satu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Negara Indonesia telah mengamanatkan melalui Undang-Undang Dasar 1945 dalam Pasal 28 D Ayat (2) menyatakan “setiap orang berhak bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam

² Lidia Febrianti, “Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pekerja Kontrak Di Tinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia dan Hukum Islam”, *Costing : Journal Of Economic, Business and Accounting*, Vol 5 No 2, Universitas Islam Riau, 2022, Hal.2.

³ Yetniwati, “Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan”, *Mimbar Hukum*, Vol 29 No.1, Universitas Gadjah Mada, 2017, Hal.84.

hubungan kerja”. Dalam perkembangannya, untuk meningkatkan kinerja dan juga memperbaiki kualitas pekerja, maka sangat diperlukan jaminan hidup yang pasti dan layak didapatkan oleh seseorang yang dapat juga akan mengakibatkan peningkatan kualitas tenaga kerja yang ada dengan meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja yang harus sesuai dengan harkat martabat dan juga hak asasi manusia itu sendiri.⁴ Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵

Hubungan kerja ini sendiri terjadi dikarenakan adanya perjanjian atau kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, yaitu di mana suatu pihak mengikatkan diri untuk berkeja dengan menerima upah dari pihak lainnya. Dalam melakukan sebuah perjanjian ada beberapa syarat perjanjian, syarat perjanjian ini sudah diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) yaitu: 1) Sepakat mereka yang mengikat dirinya; 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan; 3) Suatu hal tertentu; dan 4) Suatu sebab yang halal. Perjanjian kerja sendiri juga diatur dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu: 1) Perjanjian Kerja di buat secara tertulis atau lisan dan 2) Perjanjian Kerja

⁴Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, Hal. 9.

⁵Muhammad Wildan, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Vol.12 No.04 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2017, Hal.834

yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sesuai ketentuan pada Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja. Menurut Imam Soepomo setiap pekerja membutuhkan perlindungan untuk penghidupan yang layak, terdiri dari tiga jenis, yaitu perlindungan sosial, perlindungan ekonomis, dan perlindungan teknis⁶ Imam Soepomo memberikan kategorisasi perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh menjadi tiga macam, sebagai berikut:

1. Perlindungan secara ekonomis disebut juga jaminan sosial, merupakan jenis perlindungan yang dihubungkan dengan upaya memberikan tenaga kerja suatu penghasilan yang dinilai mencukupi kebutuhan harian pekerja bersangkutan beserta keluarga, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial atau kesehatan kerja, merupakan jenis perlindungan yang dikaitkan dengan upaya kemasyarakatan dengan tujuan memberikan kesempatan pekerja mengembangkan diri baik itu melalui pendidikan maupun kebebasan berorganisasi, serta memperoleh jaminan kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis atau keselamatan kerja, yaitu jenis perlindungan yang bertujuan untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan dari pekerjaan sebagai bentuk jaminan keselamatan kerja.⁷

Perlindungan terhadap tenaga pekerja dapat kita lihat pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 Ayat

⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit.*, Hal. 61- 62.

⁷ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta, 2009, Hal. 164.

(1) mengemukakan, yaitu: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas sebagai berikut: Keselamatan dan kesehatan kerja; Moral dan kesusilaan; dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Dalam pengupahan terdapat beberapa hal yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan ini diatur dalam ketentuan Pasal 88 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan terdiri atas :

- a. Upah minimum;
- b. Upah kerja lembur;
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
- g. Denda dan potongan upah;
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- j. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁸

The minimum wage provision is found in Article 88 paragraph (2) which states: “The government has set the minimum wage referred to

⁸Ida Bagus Alit Segara Gita, “Perlindungan Hukum Terhadap Waitress di Cafe katulebo berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”; *Jurnal Preferensi Hukum*, Vol. 1 No.1, Universitas Warmadewa, 2020, Hal. 224.

paragraph (3) letter a is based on the need for decent living by taking into account productivity and economic growth". Terjemahan bebas: Bentuk perlindungan hukum salah satunya yaitu penetapan upah minimum, ketentuan upah minimum terdapat dalam Pasal 88 Ayat (2) yang berbunyi: "Pemerintah telah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) huruf a didasarkan pada kebutuhan hidup yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi". Artinya upah minimum disini merupakan kebijakan pemerintah dalam melindungi pekerja dan juga memperhatikan kepentingan pengusaha⁹, seperti yang di jelaskan bahwa penetapan upah minimum ini dijelaskan pada Pasal 89 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- (1) Penetapan upah minimum ini sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 Ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.
- (2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.
- (3) Upah minimum yang dimaksud pada Ayat (1) ini ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Kedudukan pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas adanya kemungkinan adanya tindakan semena-mena dari pengusaha. Salah satu bentuk perlindungan hukum lainnya yaitu perlindungan hukum

⁹Yetniwati, "The Legal Arrangement Of Wage Protection Based On The Principle Of Legal Certainty", *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 16 No. 2, Universitas Jenderal Soedirman, 2016, Hal.214.

untuk para pekerja dalam bentuk perlindungan jika terjadi kecelakaan kerja, ada 3 (tiga) jenis kecelakaan kerja, yaitu:

- a. Golongan pertama yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
- b. Golongan kedua yang mengartikan kecelakaan yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja tetapi juga penyakit yang timbul akibat hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
- c. Golongan ketiga yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas yaitu jenis kecelakaan yang meliputi golongan pertama dan golongan kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja dengan melalui rute yang biasa di lalui.¹⁰

Berdasarkan data yang diberikan oleh Badan Pajak dan Retribusi Daerah terdapat 72 cafe yang terdaftar aktif membayar pajak, dan pada kecamatan jelutung terdapat 11 cafe,daftar cafe di Kecamatan Jelutung sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Jumlah Cafe di Kecamatan Jelutung Jambi

No	Nama Usaha	Kecamatan
1	Cafe Mom And Wis	Jelutung
2	Goffee Cafe	Jelutung
3	Kopi Ketje	Jelutung
4	Kopi Titik Koma	Jelutung
5	Tropical Coffe Dan Angkringan	Jelutung
6	Cafe Rumah Kaca	Jelutung
7	Moqa Coffe	Jelutung
8	Cafe Dan Barber Shop Soemantri	Jelutung
9	Koppi	Jelutung
10	Cafe Kopi Dato	Jelutung
11	Cafe Hei Hei Boba Bar	Jelutung

¹⁰ Zaeni Asyhadie., *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: PT Grafindo Persad, 2008, Hal.131

Besaran pemberian upah ini sendiri seharusnya berpedoman dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2016 tentang Kebutuhan Hidup Layak Bab I Pasal 1 Ayat (2) bahwa: “Upah minimum adalah upah bulanan terendah berupa upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap yang diberikan oleh Gubernur sebagai jaring pengaman”. Dan sesuai Keputusan Gubernur Jambi Nomor.914/KEP.GUB/DISNAKERTRANS-3.3/2021 Tentang Penetapan UMP Tahun 2022. “Sebesar Rp. Rp.2.649,034,- (dua juta enam ratus empat puluh sembilan ribu tiga puluh empat rupiah)”.

Berdasarkan survei awal diketahui bahwa pada 3 cafe yang terletak pada Kecamatan Jelutung Jambi, yaitu:

1. Goffee Cafe yang beralamat Jl. Gajah Mada RT.30 Kel. Lebak Bandung, Kec. Jelutung Kota Jambi, Jambi.

Menurut data wawancara terhadap pekerja pada Goffe Cafe yang bernama Anita Maharani, pada cafe pertama ini terdapat 6 orang pekerja, pada cafe ini terdapat kontrak tertulis dan rentang upah yang diterima para pekerja bermacam-macam dengan rentang upah sebesar Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 yang di mana upah para pekerja ini dibawah UMP Provinsi Jambi, UMP Provinsi Jambi Tahun 2022 sebesar Rp.2.649,034,-. Para pekerja pada cafe ini tidak terdapat jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

2. Tropical Coffe yang beralamat Jl. Bangka No.5, RT.11, Handil Jaya, Kec.Jelutung, Kota Jambi,Jambi.

Menurut data wawancara terhadap pekerja pada Tropical Coffe yang bernama Jefri Kurniawan, pada cafe kedua ini terdapat 8 orang pekerja, pada cafe ini tidak terdapat kontrak dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan rentang upah yang diterima para pekerja bermacam-macam dengan rentang upah sebesar Rp. 1.500.000 - Rp. 2.000.000 yang di mana upah para pekerja ini dibawah UMP Provinsi Jambi, UMP Provinsi Jambi Tahun 2022 sebesar Rp. 2.649,034,-. Para pekerja pada cafe ini tidak terdapat jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

3. Kopi Dato yang beralamat Jl. Pagai RT.21, Handil Jaya, Kec Jelutung, Kota Jambi, Jambi.

Menurut data wawancara terhadap pekerja sekaligus penanggung jawab pada Kopi Dato yang bernama Omek Carejo, pada cafe ketiga ini terdapat 5 orang pekerja, pada cafe ini terdapat kontrak tertulis dan untuk upah yang diterima para pekerja pada cafe ini sebesar Rp. 1.600.000 yang di mana upah untuk para pekerja ini dibawah UMP Provinsi Jambi, UMP Provinsi Jambi Tahun 2022 sebesar Rp.2.649,034,-. Para pekerja pada cafe ini tidak terdapat jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja.

Sesuai Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pelaksanaan jam kerja seharusnya adalah:

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

(2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sementara lebih dari jam kerja yang ditetapkan di atas maka harus dihitung sebagai kerja lembur. Sesuai dengan peraturan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur Pasal 7 Ayat (1) menyatakan:

- (1) Perusahaan yang memperkerjakan pekerja selama waktu kerja lembur berkewajiban:
 - a. Membayar upah kerja lembur;
 - b. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya;
 - c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih.

Untuk mengetahui dan memahami masalah ketenagakerjaan yang menyangkut upah, waktu kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dimaksud, maka skripsi ini dibuat dengan Judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Cafe Pada Kecamatan Jelutung Jambi.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis dapat menarik rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan Perlindungan Hukum dari aspek ekonomi terhadap pekerja pada Cafe di Kecamatan Jelutung Jambi?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum aspek ekonomi di Cafe kopi di Kecamatan Jelutung Jambi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum pada aspek ekonomi terhadap para pekerja pada cafe di Kecamatan Jelutung Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja kendala pada pelaksanaan perlindungan hukum aspek ekonomi di cafe kopi di Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan proposal skripsi ini dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah, memperluas, mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta pemahaman tentang aspek hukum Ketenagakerjaan khususnya pada aspek ekonomi.
 - b. Mengembangkan pemikiran dalam ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan memahami hukum sebagai bekal dalam masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait.

E. Kerangka Konseptual

Untuk keperluan penelitian ini perlu adanya batasan-batasan dan peristilahan yang digunakan dalam penulisan Skripsi ini, diantaranya:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Raharjo menegaskan bahwa:

“Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan oleh hukum. Agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan tindakan yang bersifat represif”.¹¹

2. Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 3 (tiga) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan , Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3. Cafe

Cafe menurut Pasal 1 angka 8 Peraturan Menteri Perdagangan R.I Nomor: 07/M-DAG/PER/2/2013, kafe adalah penyediaan makanan ringan dan minuman ringan dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan/atau penyajiannya, di dalam 1(satu) tempat tetap yang tidak berpindah-pindah. Sedangkan di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),

¹¹ Raharjo, *Ilmu hukum*, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, Hal.53.

kafe diartikan sebagai tempat makan berkonsep sederhana, biasanya yang disajikan berupa minuman dan makanan ringan.

4. Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 (tiga puluh) Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Upah adalah :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 (empat belas)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan, Pengusaha adalah :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

F. Landasan Teoretis

Dalam penyusunan skripsi ini mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja cafe di kecamatan jelutung maka penulis mengacu para teori sebagai berikut :

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum. Selain itu hukum berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subjek hukum. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan

hukum karena melanggar hak-hak warga negara. Oleh karena itu, hukum harus memberikan perlindungan hukum bagi warga negara.

1. Teori Kepastian Hukum

Menurut Van Apeldoorn, Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret”.¹²

Sedangkan Menurut Utrecht:

“Kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah kerana dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu”.¹³

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan salah satu tujuan dari penerepan hukum di masyarakat, termasuk juga salah satunya yaitu perlindungan hukum terhadap para pekerja yang bertujuan untuk melindungi hak para pekerja. Perlindungan hukum bagi para pekerja sangatlah penting, dikarenakan para pekerja memiliki posisi yang sangat lemah jika dilihat secara sosial ekonomis, kedudukan antara pekerja dengan majikan atau pengusaha tidaklah sama/ tidak sederajat,

¹² Apeldoorn Van, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, Cetakan Kedua Puluh Empat, 1990, Hal. 24-25

¹³ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Penerbit Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, Hal.23

sehingga perlindungan hukum ini sangatlah diperlukan untuk melindungi para pekerja dari tindakan yang tidak diinginkan.

Menurut Philipus M. Hadjon,

“Perlindungan hukum merupakan jenis perlindungan atas harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan, atau dengan kata lain perlindungan hukum merupakan kumpulan berbagai peraturan yang disusun dengan tujuan untuk melindungi suatu hal dari hal lainnya. Bagi Negara Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, prinsip-prinsip perlindungan hukum bagi rakyat dengan sendirinya harus dikembalikan kepada Pancasila sebagai dasar negara”.¹⁴

Perlindungan hukum dibagi menjadi dua, sebagaimana yang dijelaskan bahwa “Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan menjadi dua macam perlindungan yaitu perlindungan hukum yang *preventif* dan perlindungan hukum yang *represif*. Perlindungan hukum *preventif* dimaknai sebagai perlindungan hukum yang bertujuan dapat mencegah terjadinya konflik dan atau sengketa. Kemudian perlindungan hukum *represif* dimaknai sebagai perlindungan hukum yang di tujukan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang telah terjadi.”

3. Teori Upah

Bisa dikatakan bahwa tujuan utama pekerja bekerja pada pengusaha untuk memperoleh upah. Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seseorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh

¹⁴Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia (Sebuah Studi tentang Prinsip-prinsipnya, Penanganannya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi)*, Cetakan Ke-1, Peradaban, Surabaya, 2007, Hal. 25

upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁵ Dalam Hukum perupahan ada beberapa macam perupahan, agar kita mengerti sampai di mana batas-batas sesuatu upah dapat diklasifikasikan sebagai upah yang wajar. Upah menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dalam bentuk uang dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian kerja termasuk tunjangan atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Komponen upah sendiri terdiri dari upah pokok (imbalan dasar), tunjangan tetap di mana tunjangan tetap ini dibayarkan secara tetap bersamaan dengan upah pokok serta tunjangan tidak tetap di mana pembayarannya dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung dan dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok.

4. Teori Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto,

“Penegakan Hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan mengejawantahkannya dalam sikap, tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup.”¹⁶

Teori penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa faktor penegakan hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu:

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2019, Hal.. 37-38

¹⁶ Soeryono Soekanto, *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2004, Hal. 5.

- a. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang). Praktek menyelenggaraan penegakan hukum di lapangan seringkali terjadi pertentangan antara kepastian hukum dan keadilan. Hal ini dikarenakan konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat abstrak sedangkan kepastian hukum merupakan prosedur yang telah ditentukan secara normatif.
- b. Faktor Penegak Hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Salah satu kunci dari keberhasilan dalam penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian dari penegak hukumnya sendiri. Dalam rangka penegakan hukum oleh setiap lembaga penegak hukum, keadilan dan kebenaran harus dinyatakan, terasa, terlihat dan diaktualisasikan.
- c. Faktor Sarana atau Fasilitas yang Mendukung Penegakan Hukum. Sarana dan fasilitas yang mendukung mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, penegakan hukum tidak dapat berjalan dengan lancar dan penegak hukum tidak mungkin menjalankan peran semestinya.
- d. Faktor Masyarakat, yakni lingkungan di mana hukum tersebut berlaku atau diterapkan. Masyarakat mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pelaksanaan penegakan hukum, sebab penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai dalam masyarakat. Semakin tinggi kesadaran hukum maka akan semakin memungkinkan penegakan hukum yang baik.
- e. Faktor Kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kebudayaan Indonesia merupakan dasar dari berlakunya hukum adat. Berlakunya hukum tertulis (perundang-undangan) harus mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar hukum adat. Dalam penegakan hukum, semakin banyak penyesuaian antara peraturan perundang-undangan dengan kebudayaan masyarakat, maka akan semakin mudah menegakkannya.¹⁷

G. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

¹⁷ *Ibid*, Hal.8.

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih yaitu pada Kecamatan Jelutung Kota Jambi.

2. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan yuridis empiris. Dalam pendekatan penelitian ini ditunjukkan guna untuk mengetahui sejauh mana keefisienan hukum di dalam masyarakat, sehingga dapat mengetahui kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein*. Penelitian ini dilakukan dengan rentang waktu Tahun 2022.

3. Spesifikasi Penelitian

Pengkajian masalah penelitian dilakukan dengan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan maksud untuk mengungkapkan situasi realita, fenomena, variabel dan fakta lapangan. Penelitian ini mampu memotret kondisi yang sedang terjadi, sudut pandang yang terbentuk di dalam suatu masyarakat, pertentangan antara dua atau lebih akan suatu keadaan, hubungan antar variable yang muncul, perbedaan antar fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu isu.

4. Sumber Data

- a. Data Primer

Data yang didapat dari sejumlah keterangan atau fakta secara langsung dari responden 14 (empat belas) orang.

- b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sejumlah keterangan atau fakta yang diperoleh secara tidak langsung berupa penelitian kepustakaan, yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan serta Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Data Tersier

Yaitu data yang diperoleh dari kamus hukum dan website

d. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah teknik wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab baik secara langsung maupun melalui alat elektronik berupa *handphone* kepada responden yang telah ditentukan dengan pertanyaan yang dipersiapkan terlebih dahulu.

5. Populasi dan Sample Penelitian

Tabel 2. Daftar Jumlah Pekerja Pada Cafe di Kecamatan Jelutung Jambi

No.	Nama Cafe	Jumlah Pekerja
1.	Goffee Cafe	6 Orang
2.	Koppi	4 Orang
3.	Kopi Titik Koma	4 Orang
4.	Tropical Coffee	8 Orang
5.	Moqa Coffee	4 Orang
6.	Hei Hei Boba Bar	4 Orang
7.	Kopi Dato	5 Orang

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja cafe pada Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Sample diambil 3 cafe dari 7 cafe pada Kecamatan Jelutung dengan memiliki kriteria pegawai terbanyak. Sehingga sample dari penelitian ini berjumlah 3 pemilik cafe dan dari setiap cafe perwakilan 2 orang pekerja cafe dan 1 pengusaha cafe yang menjadi responden, sehingga terdapat 6 orang responden pekerja dan 3 orang responden pengusaha cafe.

Berdasarkan survei awal penulis tertarik menjadikan 3 cafe pada Kecamatan Jelutung tersebut sebagai objek penelitian dalam kasus perlindungan hukum terhadap para pekerja pada Kecamatan Jelutung Kota Jambi, dengan alasan sebagai berikut : pertama, pada ketiga cafe tersebut para pekerja memiliki gaji dibawah UMP Provinsi Jambi; dan kedua, dari ketiga cafe tersebut tidak ada pekerja yang didaftarkan atas perlindungan berupa BPJS.

Penarikan sample ini berdasarkan *Purposive Sampling*. Yang mana menurut Bahder Johan Nasution mengatakan bahwa *Purposive Sampling* artinya memilih sample berdasarkan penelitian tertentu karena unsur-unsur atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi. Pemilihan unsur-unsur atau unit-unit yang dijadikan sample harus berdasarkan pada alasan yang logis artinya dalam pengambilan sample tersebut diambil unit-unit sample sedemikian rupa sehingga sample tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri populasi yang ditentukan.¹⁸

¹⁸ Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, Hal.339.

6. Pengolahan Data

Setelah mendapatkan data maka akan diolah dengan sebaik mungkin, setelah diolah maka kemudian data akan dianalisis secara kualitatif atau deskriptif. Lalu diuraikan dalam bentuk kalimat dengan harapan dapat menyelesaikan masalah yang diteliti. Kemudian diambil kesimpulan yang relevan dari penelitian ini.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis. Dengan rincian bab diantaranya sebagai berikut :

BAB I adalah Pendahuluan, Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II adalah Tinjauan Pustaka, Bab ini menguraikan tinjauan umum tentang perlindungan hukum tenaga kerja yang berkaitan dengan pengupahan.

BAB III adalah Pembahasan, Bab ini memberikan penjabaran tentang hasil perolehan data di lapangan berkaitan dengan perlindungan hukum pengupahan dan jaminan sosial para pekerja.

BAB IV adalah Kesimpulan dan Saran, Bab ini merupakan penutup yang memberikan dan menggambarkan kesimpulan dari masalah yang telah penulis uraikan pada bab-bab sebelumnya dan disertai juga dengan saran.