

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi di Indonesia di bidang perindustrian dan perdagangan serta usaha menengah mengalami penurunan. Pandemi Covid-19 telah membawa perekonomian global menuju resesi. Pandemi Covid-19 ini memberikan dampak terhadap pertumbuhan ekonomi nasional dan global yang negatif. Pada pertengahan tahun 2020 pertumbuhan ekonomi diangka -5.3% , hal tersebut merupakan imbas dari pembatasan sosial untuk mencegah Covid-19 yang mengakibatkan penurunan konsumsi rumah tangga.

Menurut data dari Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah (KUKM) di tahun 2018 , pelaku UMKM berjumlah 64,2 juta dan memiliki kontribusi terhadap PDB senilai 8.573,89 triliun rupiah. UMKM berkontribusi besar akan perekonomian Indonesia yang memiliki kemampuan menyerap sebesar 97% dari total tenaga kerja yang ada. Terlepas dari tingginya jumlah UMKM yang ada di Indonesia, hal ini tidak luput dari tantangan yang ada. Upaya pemerintah dalam menjawab tantangan tersebut dengan menjalankan program dalam upaya pengembangan sektor UMKM di Indonesia dengan memberikan bantuan insentif dan pembiayaan melalui program PEN, Kredit Usaha Rakyat, Digitalisasi pemasaran UMKM serta program lainnya termasuk perencanaan jangka Panjang untuk menaikkan kelas UMKM melalui Undang-Undang Cipta Kerja.¹

¹ Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, "UMKM Bangkit, Ekonomi Indonesia Terungkit <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html>, diakses pada tanggal 31 Agustus 2021.

UMKM adalah suatu bentuk usaha kecil masyarakat yang didasarkan atas inisiatif seseorang. Salah satu peranan penting dalam mengurangi tingkat pengangguran yaitu dengan kehadiran UMKM di Indonesia.²

UMKM juga memiliki peran besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. Dari sekian banyak UMKM yang ada di Indonesia, industri kopi salah satu industri yang harus diperhatikan seiring dengan perkembangannya yang sangat pesat. Industri kopi ini telah berkembang pesat sejak 2015, minat masyarakat untuk mengkonsumsi kopi juga sangat berkembang.

Dengan perkembangan industri ini, perlahan minat masyarakat untuk membuka usaha di bidang kopi semakin banyak. Berdasarkan riset independent yang dilakukan oleh Toffin Indonesia, hingga Agustus 2019 jumlah kedai kopi di Indonesia mencapai lebih dari 2.950 gerai, berdasarkan data tersebut hal ini telah meningkat hampir tiga kali lipat dari yang sebelumnya hanya 1.000 gerai ditahun 2016.

Global Agricultural Information Network (GAIN) mengeluarkan data tahunan konsumsi kopi di Indonesia tahun 2019 yang menunjukkan proyeksi konsumsi domestik (Coffee Domestic Consumption) pada periode 2019/2020 mencapai 294.000 ton dibandingkan dengan konsumsi kopi pada periode 2018/2019 yang hanya mencapai 258.000 ton. Seiring berkembangnya industri kopi di Indonesia, hal ini menyebabkan peningkatan terhadap UMKM khususnya di bidang kopi. Dengan banyaknya kedai kopi yang tersebar di Indonesia, kebutuhan tenaga kerja juga berkembang pesat. Mulai dari hulu ke hilir, pekerja diindustri ini sangat beragam, mulai dari petani, prosesor, pengolah biji kopi sampe ke hulu yaitu barista dan pelayan.

² Sri Handini, Sukesi, Hartaty Kanty, *Manajemen UMKM dan Koperasi, Optimalisasi Ekonomi Masyarakat Pesisir Pantai*, (Surabaya: Unitomo Press, 2019), hal 19.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak yang cukup signifikan khususnya dibidang Ketenagakerjaan, tercatat lebih dari 29 juta penduduk usia kerja di Indonesia terkena dampak dari pandemi ini.³Tingkat pengangguran yang tinggi masih menjadi persoalan pemerintah yang juga menyebabkan tingkat kemiskinan. Dengan meningkatnya sektor UMKM di Indonesia, hal ini menjadi tren positif bagi masyarakat sekaligus membantu mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan di Indonesia. Menurut riset dari Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat 126,51 juta orang pekerja yang ada di Indonesia yang berusia 15 tahun keatas.

Jika bicara mengenai ketenagakerjaan tersebut pemerintah, pengusaha, serta buruh/pekerja yang memiliki andil di dalamnya yang menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial. Upaya terciptanya pelaksanaan hubungan industrial adalah untuk mencari keseimbangan antara pemerintah, pengusaha, serta buruh/pekerja, karena ketiga komponen ini yang memiliki andil serta kepentingannya dalam terlaksananya hubungan industrial. Bagi pemerintah, perusahaan memiliki peran yang sangat penting artinya karena perusahaan merupakan peranan terpenting dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang dan jasa bagi kebutuhan masyarakat, karena itu pemerintah memiliki tanggung jawab dalam kelangsungan perusahaan, dalam hal ini pemerintah memiliki peranan sebagai pembimbing, pelindung serta pengayom bagi seluruh masyarakat umumnya serta para pihak yang berkaitan dengan proses produksi pada khususnya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengolah modal untuk memberikan keuntungan sebesar-besarnya kepada pengusaha. Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja serta sebagai sumber penghasilan yang menghidupi dirinya serta keluarga. Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Pasal 27 ayat (2) pun tertulis bahwa :”tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan perlindunga yang layak bagi kemanusiaan.”⁴

³ Ui.ac.id, “Menteri Ketenagakerjaan RI paparkan kondisi Ketenagakerjaan Indonesia”, <https://www.ui.ac.id/menteri-ketenagakerjaan-ri-paparkan-kondisi-ketenagakerjaan-indonesia-di-ui/>, diakses pada tanggal 31 Agustus 2021

⁴ Indonesia (a), *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (2).

Dalam upaya terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan bentuk perlindungan terhadap pekerja dalam hal hak-hak buruh serta upaya dalam mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Upaya yang dilakukan pemerintah terkait perlindungan terhadap pekerja dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang tertulis : “ Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja “. ⁵ Dan dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 yang menyatakan bahwa⁶:

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja sama.
4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan hidup keluarganya.

Undang-Undang menyebutkan bahwa terdapat status pekerjaan yang dapat dipekerjakan kepada pegawai yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja yang bertujuan untuk melakukan hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu

⁵ Indonesia, *loc.cit.*, Pasal 28 D ayat (2).

⁶ Indonesia (b), *Undang-Undang tentang Hak Asasi Manusia*, UU Nomor 39 Tahun 1999, Pasal 38.

dan/atau untuk waktu tertentu⁷, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang bertujuan untuk melakukan hubungan kerja yang sifatnya tetap.

Berbicara tentang ketenagakerjaan erat kaitannya dengan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan pekerja yang berdasarkan dengan perjanjian kerja. Hubungan kerja terbentuk dengan adanya keterlibatan para pihak yang ada di dalamnya yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah.⁸ Dengan adanya perjanjian kerja, maka muncul perikatan. Perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja ini yang akan menimbulkan hubungan kerja. Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan beberapa unsur agar terciptanya hubungan kerja yaitu, adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja yang dimaksud dapat dilakukan secara tertulis maupun lisan, sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja. Menurut Prof. Subekti perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang pekerja dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji, adanya suatu hubungan atas bawah, yaitu suatu hubungan pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.⁹

⁷ Indonesia (c), *Peraturan Pemerintah tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, PP Nomor 35 Tahun 2021.

⁸ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal.45.

⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-hubungan-kerja-dan-pemutusanhubungankerja.html#>, diakses pada tanggal 7 September 2021.

Waktu kerja merupakan salah satu unsur dalam hubungan kerja. Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan dan dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari. Aturan jam kerja ini diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tertulis, “waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam (1) 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.

Dalam sebuah hubungan kerja perintah merupakan unsur selanjutnya yang harus dalam hubungan kerja. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertulis bahwa, “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”. Dalam suatu hubungan kerja pasti ada perintah kerja di dalamnya. Perintah kerja ini merupakan perintah atau suruhan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerjanya untuk melakukan pekerjaan yang akan dilakukan. Setelah kedua unsur di atas yaitu waktu kerja dan perintah kerja, maka pekerja dapat menerima haknya yaitu upah dari pekerjaan yang telah dilakukan. Upah tersebut merupakan hak yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha yang dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dalam Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau 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. Pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak antara pekerja dan pengusaha dan sesuai dengan upah minimum yang telah disepakati pemerintah.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja masalah perlu untuk lebih diperhatikan, mengingat maraknya beberapa perusahaan yang memiliki peraturan yang tidak sesuai dengan perundang-undangan, seperti jam kerja yang tidak sesuai serta upah yang masih di bawah upah minimum. Dalam industri kopi khususnya, implementasi terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan perlu diperhatikan karena masih banyak perusahaan memiliki peraturan yang tidak sesuai dengan perundang-undangan baik dari jam kerja, pemberian upah serta perlindungan kesehatan terhadap pekerjanya. Tanggungjawab pelaku usaha terhadap pekerja terkadang masih di kesampingkan yang akhirnya pekerja berada dipihak yang dirugikan karena ketentuan dari perusahaan yang merugikan pekerja.

Dalam syariat islam juga menerapkan tiga prinsip etika dalam hubungan antar manusia, termasuk etika prinsip hubungan kerja dalam islam yaitu, keadilan, kebaikan, dan keramahan yang berarti rasa empati dan kepedulian. Keselamatan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan menurut hukum Islam tercantum dalam ayat al-Qur'an salah satunya pada surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.(Q.S. al-Qasas:77)*

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “**IMPLEMENTASI KETENTUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN PADA PERJANJIAN KERJA ANTARA BARISTA DAN ALUN ALUN COFFEE (PENGUPAHAN, JAM KERJA, DAN JAMINAN SOSIAL)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana implementasi ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pembuatan perjanjian kerja antara Alun-Alun Coffee dan barista?
- 2) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja Alun-Alun Coffee dan barista?
- 3) Bagaimana pandangan Islam terkait dengan perlindungan pekerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, penulis dapat merumuskan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap barista sebagai pekerja
- 2) Untuk mengetahui hambatan yang muncul dalam perlindungan hukum terhadap barista sebagai pekerja
- 3) Untuk mengetahui pandangan islam dalam perlindungan pekerja

2. Manfaat Penelitian

Harapan penulis dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, ilmu pengetahuan bagi kalangan akademisi, masyarakat umum, dan khususnya bagi penulis dalam perkembangan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi barista sebagai pekerja

Dapat membangkitkan kesadaran terhadap hak dan kewajiban sehingga terciptanya kerjasama yang sehat antara barista sebagai pekerja dengan pengusaha.

b) Bagi pengusaha

Dapat memberikan pemahaman pengusaha tentang kewajiban dalam memperlakukan pekerja sebagaimana yang telah diperjanjikan dengan seadil-adilnya sesuai dengan batas yang dibenarkan Undang-Undang.

c) Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan kepada pihak pemerintah dalam pengawasan dan dalam merespon permasalahan yang terjadi dibidang ketenagakerjaan di dunia industri yang semakin berkembang.

d) Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan wawasan serta pengetahuan kepada masyarakat untuk bersikap kritis terhadap ketimpangan yang terjadi dalam hubungan kerja untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik bagi masyarakat.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep yang akan diteliti. Batasan-batasan serta pengertian yang akan digunakan oleh penulis dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- 1) **Perusahaan:** adalah semua perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, memperdagangkan, menyerahkan barang ataupun mengadakan perjanjian perdagangan untuk memperoleh penghasilan.¹⁰
- 2) **Pengusaha:** adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu usaha milik sendiri ataupun yang bukan miliknya.¹¹
- 3) **Pemberi Kerja:** adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain¹²
- 4) **Tenaga Kerja:** adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.¹³
- 5) **Ketenagakerjaan:** adalah semua hal yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, saat, dan sesudah masa hubungan kerja.¹⁴

¹⁰ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia*, ed. 1, (Jakarta: Dian Rakyat, 1993), hal. 20.

¹¹ Indonesia (d), *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (2).

¹² *Ibid.*, Pasal 1 ayat (4).

¹³ *Ibid.*, Pasal 1 ayat (2).

¹⁴ *Ibid.*, Pasal 1 ayat (1).

- 6) **Implementasi:** Van Meter dan Van Horn dalam (Wahab2006:65) mengatakan bahwa implementasi tindakan yang dilakukan oleh perseorangan atau kelompok pemerintahan atau swasta yang bertujuan pada tercapainya tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan kebijakan.
- 7) **Barista:** adalah orang yang memiliki kemampuan dan mengkhususkan dirinya untuk membuat dan menyajikan minuman yang ada di kedai kopi.¹⁵

E. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Hal ini bertujuan bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan, yakni *rasional, sistematis, dan empiris*.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis empiris, penelitian data-data lapangan menjadi sumber data utama dalam penelitian ini serta mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat.¹⁶

2. Jenis Data

Dalam penulisan skripsi ini data penelitian yang akan digunakan adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian hukum empiris atau penelitian sosiologis yaitu penelitian yang menggunakan data primer. Dalam pendekatan empiris pengetahuan didasarkan atas fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian dan observasi.¹⁷ Penelitian yang

¹⁵ Jurnal Merdeka <https://www.merdeka.com/jatim/barista-adalah-penyaji-kopi-profesional-kenali-tugas-danpersyaratannya-kln.html>, diakses pada tanggal 7 September 2021

¹⁶ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hal.15.

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2009), hal.10.

digunakan adalah penelitian terhadap perlindungan barista sebagai pekerja terhadap peraturan perundang undangan tertentu yang bertujuan untuk mengadakan indentifikasi terhadap pengertian pokok dasar hak-hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan objek hukum.

A. Data Primer

Data yang didapat langsung dari masyarakat menjadi data primer dalam hal ini dengan melakukan penelitian lapangan. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan, wawancara, maupun penyebaran kuisioner.¹⁸

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat melalui penelitian kepustakaan, yang digolongkan kedalam.

1. Bahan hukum primer yang berupa peraturan perundang-undangan yang relevan dengan penulisan skripsi. Data tersebut terdiri dari:
 - Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
 - Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹⁸ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada,2007), hal.16.

- Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

2. Bahan hukum sekunder yang merupakan bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti, buku-buku hukum, karya ilmiah, majalah, koran, artikel, bahan internet, pendapat dari kalangan pakar hukum (Doktrin Hukum) dan bahan hukum lainnya sepanjang relevan dengan objek penelitian.
3. Bahan hukum tersier yang merupakan bahan yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia atau kamus lain sepanjang memuat informasi yang relevan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara (*interview*) kepada responden untuk menjawab beberapa pertanyaan yang penulis berikan dan studi kepustakaan yang diperoleh buku-buku, dokumen atau literatur yang relevan dengan penelitian ini serta studi lapangan yang dilakukan oleh penulis yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan dari responden.

A. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Alun-Alun Coffee yang beralamat di Cipinang, Jakarta Timur.

B. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari unit penelitian yang akan diteliti dan dianalisis yaitu: Alun-Alun Coffee Jakarta.

b) Sampel

Dalam penelitian ini pengambilan sampel menitikberatkan pada permasalahan yang akan diteliti dengan memfokuskan kepada sebagian dari populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian dan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling*. Pengambilan sampel secara purposive ini berdasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti, berdasarkan ciri-ciri atau sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Maka dari itu yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah:

1. Pemilik usaha Alun-Alun Coffee Jakarta.
2. Barista/pekerja dari Alun-Alun Coffee Jakarta.

4. Analisis Bahan Penelitian

Analisis data yang penulis gunakan dalam penulisan ini adalah analisis data kualitatif melalui penelitian terhadap implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap perlindungan barista sebagai pekerja di Alun-Alun Coffee Jakarta. Penelitian kualitatif tersebut merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu data yang berasal dari pernyataan responden secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata.¹⁹

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Berikut merupakan sistematika penulisan dalam penelitian ini, yakni.

1. BAB I Pendahuluan

Pada Bab Pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka konseptual, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam Bab Tinjauan Pustaka berisi kerangka pemikiran atau landasan-landasan teori yang relevan dengan perlingungan pekerja dan ketenagakerjaan.

3. BAB III Metode Penelitian

Pada Bab Metode Penelitian berisi dasar penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, Teknik pengumpulan data, guna menjawab rumusan masalah.

4. BAB IV Pembahasan Agama

¹⁹ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, cet. 3, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 1984), hal. 32.

Pada Bab Pembahasan Agama berisi penjabaran dari sudut pandangan agama Islam mengenai perlindungan pekerja, hak dan kewajiban pekerja.

5. BAB V Penutup

Pada Bab ini terdapat subbab, yakni kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran dijabarkan dari hasil penelitian sebagai masukan dan referensi yang dapat memberikan manfaat kepada pembaca.