PENERAPAN PASAL 77 AYAT (2) UNDANG – UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DALAM HUBUNGAN DENGAN WAKTU KERJA DI CAFÉ PANCHE HUB PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang

Oleh :

Msy.Nabila Hafizah

NPM : 22.10.0006

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS IBA PALEMBANG

2026

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS IBA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: MSY. NABILA HAFIZAH
NPM	: 22.10.0006
PROGRAM STUDI	: HUKUM
PROGRAM KEKHUSUSAN	: HUKUM EKONOMI DAN BISNIS
JUDUL	: **"PENERAPAN PASAL 77 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA DALAM HUBUNGAN DENGAN WAKTU KERJA DI CAFÉ PANCHE HUB PALEMBANG"**

PALEMBANG, 11 Juli 2026

MENYETUJUI,

PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
ERNIWATI S.H.,M.Hum	Hj. SAKINAH AGUSTINA S.H.,M.Hum

MENGETAHUI,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

ERNIWATI S.H.,M.Hum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS IBA

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Msy. Nabila Hafizah

Tempat, Tanggal Lahir : Batam, 24 Januari 2005

NPM : 22.10.0006

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, imprestasi, serta pernyataan dalam persembahan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran yang dengan pengarahan dari pembimbing yang telah di tetapkan.
2. Karya ilmiah ini yang saya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk menjadikan gelar akademik, baik di UNIVERSITAS IBA maupun diperguruan tinggi lainnya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, apabila dikemudian hari ditemukan adanya ketidakbenaran dalam pernyataan diatas maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui perjanjian ilmiah ini.

Palembang, 11 Juli 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Msy.Nabila Hafizah

(22.10.0006)

Dipindai dengan CamScanner

“MOTTO”

“DAN JANGANLAH ENGKAU BEPUTUS ASA DARI RAHMAT ALLAH”
(QS. Az- Zumar: 53)

”*IT’S, FINE TO FAKE IT UNTIL YOU MAKE IT, UNTIL YOU DO, UNTIL IT’S TRUE*”

(Taylor Swift)

“AKU MEMBAHAYAKAN NYAWA IBU UNTUK LAHIR KE DUNIA, JADI TIDAK MUNGKIN AKU TIDAK ADA ARTINYA, DAN AKU MEMBUAT AYAHKU BEKERJA SETIAP HARI HINGGA LELAH, JADI AKU PASTIKAN LELAHNYA TIDAK SIA-SIA”

(Msy. Nabila Hafizah)

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

- Alm kakek Mgs. Aminuddin dan Almh nenek Nyimas Rachma, yang menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan karya ini.
- Kedua orang tuaku yang selalu memberikan motivasi, semangat serta nasihat setiap langkah kehidupan saya.
- Kepada Kakakku dan Adikku yang sangat saya sayangi.
- Kepada Keluarga besarku Masagus Aminudin yang selalu memberi semangat untuk saya.
- Dekan Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.
- Dosen Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.
- Teman-Teman Seperjuanganku.
- Almamaterku.

ABSTRAK

Penerapan ketentuan waktu kerja merupakan bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Namun, dalam praktiknya masih terdapat pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja normal sehingga menimbulkan ketidaksesuaian antara ketentuan hukum dengan pelaksanaannya di lapangan, khususnya di Café Panche Hub Palembang. Rumusan masalah penelitian ini mencakup: (1) Bagaimanakah penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hubungan dengan waktu kerja di Cafe Panche Hub Palembang dan (2) Apa faktor penghambat dalam menerapkan pasal 77 ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja dalam hubungan dengan waktu kerja di Cafe Panche Hub Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan ketentuan tersebut dan mengidentifikasi faktor penghambatnya. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris dengan pendekatan yuridis normatif. Data diperoleh melalui studi kepustakaan, peraturan perundang-undangan, dan wawancara, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja di Café Panche Hub telah menerapkan sistem shift sesuai ketentuan, namun pada kondisi tertentu masih terdapat pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja. Hambatan yang ditemukan meliputi tingginya beban kerja, keterbatasan tenaga kerja, sistem pergantian shift yang belum optimal, kompensasi lembur yang belum konsisten, serta rendahnya pemahaman terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Penerapan Pasal 77 Ayat (2), Waktu Kerja, Tenaga Kerja, Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

ABSTRACT

The application of working time provisions is a form of legal protection for workers as stipulated in Article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. However, in practice, there are still workers who work beyond the normal working time limit, causing a discrepancy between the provisions of the law and its implementation in the field, especially at Café Panche Hub Palembang. The formulation of this research problem includes: (1) How is the application of Article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation in relation to working hours at Cafe Panche Hub Palembang and (2) What are the inhibiting factors in implementing article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 concerning job creation in relation to working hours at Cafe Panche Hub Palembang. This study aims to analyze the application of these provisions and identify their inhibiting factors. The research method used is empirical juridical with a normative juridical approach. Data was obtained through literature studies, laws and regulations, and interviews, then analyzed qualitatively. The results of the study show that the work system at Café Panche Hub has implemented a shift system according to the provisions, but in certain conditions there are still workers who work beyond the work time limit. The obstacles found include high workload, limited workforce, suboptimal shift change system, inconsistent overtime compensation, and low understanding of labor law provisions.

Keywords: Application of Article 77 paragraph (2), Working Time, Labor, Employment Relations, Law Number 6 of 2023.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat, rahmat, dn karunianya semata sehingga penulis mampu mengerjakan dan menyelesaikan skripsi dengan judul **"Penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Café Panche Hub Palembang"**

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan bahkan masih jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuua yang dimiliki oleh penulis. Namun oleh karena bantuan, bimingan, dorongan dan juga kritikan serta saran yang diberikan kepada penulis, maka skripsi ini dapat diwujudkan dalam sebuah bentuk seperti sekarang ini. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengcapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap S.E.,M.M selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. Ibu Erniwati S.H.,M.Hum, selaku Dekan dan sekaligus Dosen Pembimbing I Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang. Terimakasih atas waktu yang telah diluangkan di sela-sela kesibukan Anda untuk membimbing saya. Saya sangat mengapresiasi setiap koreksi dan masukan yang diberikan, yang pada akhirnya membantu saya menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan kelancaran dalam segala urusan.
3. Ibu Hj. Suryani Yusi S.H.,M.Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.

4. Ibu Hj. Sakinah Agustina S.H.,M.Hum, selaku Wakil Dekan II dan sekaligus Dosen Pembimbing II Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini. Kritik, saran, dan motivasi yang Ibu berikan sangat berharga bagi penulis.
5. Bapak Benny Murdani S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.
6. Ibu Dr. Kartika Sasi W, S.H., M.H, Kaprodi Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.
7. Almh Ibu Meirina Dewi Pratiwi H., MH.I. selama menjabat sebagai Kaprodi Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungaan semasa hidup beliau.
8. Bapak Rudi S.E, Ibu Sukma Gayatri dan Ibu Rosmiati selaku Staf Karyawan Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang yang telah banyak membantu saya selama di Fakultas Hukum.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen atas bimbingan, arahan, dan ilmu-ilmu yang diberikan selama belajar di Fakultas Hukum Universitas IBA Palembang.
10. Kepada Alm kakek Mgs. Aminuddin dan Almh nenek Nyimas Rachma, Terima kasih atas segala memori indah dan prinsip hidup yang kalian wariskan. Meski kini kalian telah tiada, setiap tetes keringat, doa, dan nasihat kalian selalu menjadi kekuatan terbesar penulis dalam

menyelesaikan karya ini. Senyum kalian di surga adalah tujuan akhir dari perjuangan ini.

11. Kedua orang tua tercinta, Bapak Firdaus dan Ibu Indah Pujiwati, yang dengan ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang tak terhitung telah membimbing penulis sejak masa kecil hingga mencapai bangku perguruan tinggi. Terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, setiap nasihat yang diberikan, dan setiap pengorbanan yang mengiringi langkah penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi dan meraih gelar sarjana. Terima kasih pula atas cintanya yang tidak pernah berkurang dan dukungan yang tidak pernah berhenti menguatkan penulis sepanjang perjalanan pendidikan ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan dengan keberkahan dan kesehatan sepanjang usia. Aamiin.
12. Kakak penulis, Mgs. Rizky Maulana, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Tak lupa kepada adik penulis satu-satunya, Mgs. Muhammad Ichsan Akbar. Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, serta canda tawa yang mampu menguatkan penulis di tengah berbagai tantangan selama penyusunan skripsi ini. Semoga kebersamaan dan kasih sayang di antara kita senantiasa terjaga. Dukungan kalian menjadi bagian penting dari terselesainya studi ini.
13. Keluarga besarku Masagus Aminudin yang telah memberikan bantuan moral maupun materill. Terima kasih atas setiap doa, motivasi, dan kehangatan yang selalu kalian berikan. Segala bentuk motivasi, kepedulian,

serta kasih sayang yang diberikan menjadi kekuatan bagi penulis untuk terus berjuang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt. senantiasa membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan limpahan rahmat dan keberkahan. Gelar ini adalah langkah awal untuk membalas semua kebaikan kalian.

14. Kepada sahabatku yang selalu menjadi *support system* dalam segala hal yaitu Anggi dan Melly. Kehadiran yang menjadi tempat untuk bercerita, berbagi keluh kesah, serta memberikan semangat dalam setiap proses yang dilalui. Semoga segala kebaikan, ketulusan, dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik serta keberkahan dalam setiap perjalanan hdup kalian.
15. Kepada teman-teman Hukum angkatan 2022, terimakasih atas solidaritas dan kebersamaan yang tidak pernah terasa sendiri. Kita tumbuh bersama dalam proses yang sangat panjang, saling menguatkan dalam keterbatasan, dan saling menjadi saksi bahwa setiap perjuangan selalu menemukan akhir.
16. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi, namun sering kali sulit ditebak isi pikiran dan hati. Terima kasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Msy. Nabila Hafizah. Anak kedua yang sedang beranjak usia 21 tahun yang dikenal keras kepala namun terkadang sifatnya seperti anak kecil pada umumnya. Terima kasih telah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati segala tantangan yang semesta hadirkan.

Terima kasih karena tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain. Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, tetaplah belajar menerima dan mensyukuri apapun yang kamu dapatkan. Jangan pernah lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah dimanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu. Aku berdoa, semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

17. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Café Panche Hub Palembang yang telah memberikan bantuannya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Akhirnya, penulis mengharapkan sudilah kiranya pembaca semua memberikan kritikan dan saran-saran, sehingga skripsi ini dapat lebih sempurna dan juga memberikan manfaat bagi kita semua.

Palembang, 11 Juli 2026

Penulis,

Msy. Nabila Hafizah

NPM. 22.10.0006

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ..... **iii**
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **xii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
D. Ruang Lingkup 9
E. Metode Penelitian 9
1. Jenis Penelitian 10
2. Sumber Data dan Jenis Data 10
3. Lokasi Penelitian 13
4. Teknik Pengumpulan Data 13
5. Teknik Analisa Data 13
F. Sistematika Penulisan 14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **16**
A. Gambaran Umum Café Panche Hub Palembang 16
B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja 20
1. Pengertian Tenaga Kerja 20
2. Jenis dan Klasifikasi Tenaga Kerja 24
C. Tinjauan Umum Waktu Kerja 30
1. Pengertian Waktu Kerja 30
2. Dasar Hukum Waktu Kerja 33
3. Jenis-Jenis Waktu Kerja 35

D. Tinjauan Umum Regulasi Waktu Kerja dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Tentang Cipta Kerja 38

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 42

A. Penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja di Cafe Panche Hub Palembang 42

B. Faktor Penghambat dalam menerapkan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di Cafe Panche Hub Palembang 48

BAB IV PENUTUP 54

A. Kesimpulan 54

B. Saran..... 55

DAFTAR PUSTAKA 57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan berjuta budaya. Hal itu terlihat dari jenis makanan dan minuman yang mana sangat beragam, bahkan di setiap daerah terdapat makanan dan minuman khasnya tersendiri. Beragam makanan dan minuman yang ada di Indonesia ini juga menjadi salah satu daya tarik wisatawan. Oleh karena itu, tidak heran jika wisatawan datang pada daerah tertentu karena ingin mencicipi makanan khas daerah tersebut. Melihat fenomena ini, sektor kuliner Indonesia memiliki peluang dan andil besar dalam sektor pariwisata dan sangat perlu untuk dipromosikan.[1]

Kuliner merupakan salah satu hasil budaya yang erat kaitannya dengan masyarakat. Karena selain dari fungsi utama bahan makanan sebagai pemenuhan kebutuhan pokok, kuliner juga memiliki nilai-nilai sejarah bahkan filosofis. Kuliner yang *authentic* adalah salah satu jenis kreatifitas masyarakat dalam mengolah bahan pangan serta menambah nilai budaya kuliner tradisional, sama seperti yang lainnya, kebudayaan Indonesia penting untuk dijaga dan dilestarikan otentiknya.[2]

Usaha kuliner semakin berkembang seiring berjalannya perkembangan pariwisata. Berbagai inovasi terus dikemukakan dan dikemas secara modern

[1] *Industri Kuliner sebagai Warisan Budaya Indonesia* - Universitas Airlangga Official Website, diakses tanggal 24 April 2025. Online

[2] Deni Warawardhana, "*Indonesia Culinary Center*", Jurnal Fakultas Seni Rupa dan Desain ITB, No. 1, hal. 1

dengan dukungan perkembangan teknologi yaitu media sosial. Melalui media sosial akan memberi pengaruh positif dalam menarik perhatian khalayak luas untuk berkunjung. Hal ini akan lebih maksimal lagi jika makanan dan minuman khas yang dijual menggunakan penyajian yang khas, menarik, dan otentik. Inovasi diperlukan agar para pengusaha dapat memenuhi pangsa pasar yang ada saat ini.[3]

Perkembangan bisnis di era abad sekarang telah mengalami banyak perkembangan. Perkembangan tersebut tidak bisa dibilang lama tetapi sangat pesat dan mengalami perubahan terus menerus. Dimana salah satu contoh perubahan yang bisa kita ketahui dalam hal perubahan teknologi dan gaya hidup (*life style*), dimana hal ini tak lepas dari pengaruh era globalisasi.[4]

Dalam era globalisasi ini jumlah produk makanan dan minuman yang bersaing dalam pasar menjadi sangat banyak sehingga konsumen memiliki banyak pilihan dan alternatif produk untuk memenuhi kebutuhannya serta berhak memilih sesuai dengan konsumen inginkan. Dengan adanya persaingan yang terjadi, para pelaku bisnis harus mengeluarkan segala kemampuan dan usaha supaya dapat memiliki tempat serta persaingan di pasar.[5]

Salah satu bidang bisnis yang akhir-akhir ini mengalami persaingan

---

[3] https://kumparan.comm/debora-putri-gratis/perkembangan-kuliner-indonesia-potensi-asa-pariwisata-244Di2oVNLR, diakses tanggal 24 April 2025. Online

[4] Avin Kurniawan, Jurnal "*Pengaruh Indentitas Merek dan Nilai Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Pelanggan Coffee Shop Cupable Yogyakarta*" (Yogyakarta : Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022), hal. 1

[5] *Ibid*, hal. 1

yang ketat adalah bisnis minuman *coffee*, siapa yang tidak tahu minuman *coffee*. Sebagai minuman yang sangat familiar dikonsumsi sehari-hari tidak hanya orang tua tetapi sekarang anak-anak muda sudah mulai mengkonsumsinya.[6]

Coffee shop menjadi salah satu bentuk usaha yang cukup diminati oleh para pengusaha sebagai produsen maupun masyarakat luas sebagai konsumen. Hal ini terbukti dengan banyaknya *coffee shop* yang berkembang di berbagai kota yang ada di Indonesia. Dalam menjalankan bisnis *coffee shop* lain, oleh sebab itu pemilik usaha *coffee shop* dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang baik serta memiliki inovasi dan kreativitas dalam mengelola setiap komponen yang mendukung berjalannya bisnis *coffee shop*.[7]

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjalankan suatu bisnis tak terkecuali pada bisnis *coffee shop*. Selain memperhatikan. pelayanan pada konsumen sebagai strategi dalam menjalankan usaha *coffee shop*, para pemilik usaha *coffee shop* juga perlu memperhatikan kinerja tenaga kerja yang bekerja pada *coffee shop*. Kesejahteraan tenaga kerja, dapat menjadi salah satu tolak ukur sejauh mana kinerja tenaga kerja dapat bekerja dengan baik pada usaha coffee shop.[8]

Tenaga kerja memiliki peran sentral dalam pembangunan nasional.

---

[6] *Ibid*, hal.1-2

[7] Eliese Sandatoding, "*Tinjauan Yuridis terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Bidang Coffe Shop*", Jurnal Fakultas Hukum Universitas Samarinda, Vol. 25 No. 1 (Mei 2024), hal. 69

[8] *Ibid,* hal. 69

Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan masyarakat. Salah satu hak dasar pekerja yang wajib dilindungi adalah hak atas waktu kerja yang manusiawi dan adil.[9] Dalam praktiknya, pelanggaran terhadap waktu kerja sering kali terjadi, terutama di sektor informal dan industri jasa seperti *café* dan restoran.

Waktu kerja merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan kerja yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan, dapat dilakukan dalam siang hari dan/atau malam hari. Biasanya karyawan memiliki kemampuan normal untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan serta kemampuan yang dimiliki karyawan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, serta waktu. Jam kerja merupakan bagian penting yang harus ada dalam sebuah usaha atau pekerjaan.[10]

Dalam praktiknya, tidak sedikit tenaga kerja di sektor informal seperti pekerja *cafe* yang harus bekerja melebihi batas waktu kerja yang ditentukan oleh undang-undang, seringkali tanpa kompensasi lembur atau perlindungan yang layak. Terutama pasca diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya, yang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13

[9] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 77 ayat (1), Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023.

[10] Moh. Su'ud, *Manajemen Tenaga Kerja*, Graha ilmu, Jakarta, 2007, hal. 87.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja) merupakan salah satu bentuk reformasi regulasi ketenagakerjaan di Indonesia yang bertujuan untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang adaptif dan kompetitif.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang ini adalah mengenai waktu kerja, yang secara spesifik tercantum dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan turunannya telah membawa perubahan signifikan terhadap ketentuan ketenagakerjaan, termasuk pengaturan waktu kerja, lembur, dan hak-hak pekerja lainnya. Dengan tujuan mendorong fleksibilitas dan efisiensi pasar kerja. Namun, fleksibilitas ini kerap kali dimaknai secara sepihak oleh pemberi kerja, yang berpotensi mengabaikan prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja.

Regulasi terkait jumlah waktu kerja para pekerja di Indonesia pun secara jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Pada Pasal 77 ayat (2) menyebut bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.[11] Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu)

[11] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 77 ayat (2), Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023.

minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) 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.

Penerapan ketentuan waktu kerja ini tidak selalu berjalan sesuai dengan peraturan, khususnya di sektor informal dan industri jasa seperti usaha *cafe*. Salah satu contoh konkret yang menarik untuk diteliti adalah *Cafe* Panche Hub yang berlokasi di Kota Palembang. Sebagai tempat usaha yang beroperasi di bidang makanan dan minuman, *cafe* ini memiliki jam operasional yang cenderung fleksibel dan menyesuaikan dengan kebutuhan konsumen, yang seringkali justru menuntut jam kerja di luar ketentuan standar. Hal ini menimbulkan potensi pelanggaran terhadap hak-hak normatif pekerja, khususnya terkait waktu kerja, lembur, dan waktu istirahat.

Dalam praktiknya, banyak pekerja di sektor *cafe*, seperti barista, bekerja melebihi ketentuan jam kerja yang diatur dalam UU Cipta Kerja.[12] Misalnya, mereka bekerja 8 jam per hari selama 6 hari dalam seminggu, sehingga total jam kerja mencapai 48 jam per minggu. Hal ini melebihi batas maksimal 40 jam per minggu yang ditetapkan oleh undang-undang.[13]

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan terhadap jam kerja yakni 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jika melebihi dari ketentuan tersebut maka akan dianggap sebagai kerja lembur yakni melakukan pekerjaan yang menyimpang dari jam kerja

[12] Wawancara dengan informan Rizky selaku pekerja di bidang Cook Café Panche Hub Palembang, Pada tanggal 25 Oktober 2025

[13] Rocky Insani, Artikel Riset: *UU Cipta kerja dan Kerentanan Barista* UU Cipta Kerja dan Kerentanan Barista – Sedane/ diakses tanggal 18 April 2025. Online

disebut kerja lembur.[14] Meskipun UU Cipta Kerja mengatur bahwa waktu kerja lembur maksimal adalah 4 jam per hari dan 18 jam per minggu, banyak pekerja di *cafe* yang tidak menerima kompensasi lembur yang sesuai, atau bahkan tidak menerima kompensasi sama sekali.

Tujuan utama dari UU Cipta Kerja adalah menciptakan iklim investasi dan kemudahan berusaha, namun di sisi lain muncul kekhawatiran akan terjadinya pelemahan perlindungan bagi tenaga kerja, khususnya dalam hal waktu kerja yang proporsional.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang permasalahan tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul **Penerapan Pasal 77 Ayat (2) Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Cafe Panche Hub Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Penerapan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Cafe Panche Hub Palembang ?
2. Apa Faktor Penghambat Dalam Menerapkan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Cafe Panche Hub Palembang ?

[14] Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal. 56.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara seksama, harapan hasilnya akan mencapai tujuan yang di harapkan di antaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah penerapan pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hubungan dengan Waktu Kerja di Cafe Panche Hub Palembang.
2. Untuk mengetahui apa faktor penghambat dalam menerapkan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Hubungan dengan Waktu Kerja di Cafe Panche Hub Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Penulisan juga mengharapkan kiranya hasil penelitian ini nantinya akan memiliki kemanfaatannya, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penerapan ketentuan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang–Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur dan menjadi referensi akademik bagi mahasiswa maupun peneliti

lain yang ingin menelaah lebih lanjut mengenai penerapaan peraturan waktu kerja di sektor usaha informal, khususnya di bidang jasa makanan dan minuman seperti café.

b. Manfaat praktis

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya pelaku usaha dan tenaga kerja, agar lebih memahami pentingnya penerapan aturan hukum ketenagakerjaan mengenai waktu kerja yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kesadaran hukum dan pelaksanaan hak serta kewajiban antara pekerja dan pengusaha agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan adil.

D. Ruang Lingkup

Judul penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai penerapan pasal 77 ayat (2) undang-undang cipta kerja tehadap waktu kerja tenaga kerja di *Café* Panche Hub, yang dianalisis berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

E. Metode Penelitian

Metode adalah suatu studi sistematis mengenai prosedur dan teknik yang dihubungkan dengan sesuatu. Dalam menguraikan metode penelitian harus diuraikan jenis penelitian apa yang hendak dipergunakan, dan dari mana sumber data diperoleh, tentukan juga lokasi penelitian andaikata

menggunakan pendekatan empiris serta analisis data yang akan digunakan.[15]

Penelitian adalah usaha yang secara sadar diarahkan untuk mengetahui atau mempelajari fakta-fakta baru. Dapat pula penelitian diartikan sebagai penyaluran hasrat ingin tahu manusia. Hasrat ingin tahu inilah yang mendorong manusia untuk melakukan kegiatan penelitian.jadi, mengadakan suatu penelitian adalah mempertanyakan sesuatu hal untuk mendapatkan jawabanya.[16]

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian hukum yuridis empiris (*empiris legal research*) dilengkapi dengan penelitian hukum yuridis normatif (*normatif legal research*). Penelitian hukum yuridis empiris salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji bekerjanya hukum didalam masyarakat. Sedangkan Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder.[17]

2. Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber dimana data diperoleh. Berdasarkan jenis datanya maka yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu melalui wawancara dan

[15] Erniwati Dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Mahasiswa Hukum*, Noer Fikri Offset, Palembang, 2022.Hlm.28.
[16] *Ibid*, Hal.3-4.
[17] *Ibid* ,Hal.8-9.

sumber data sekunder yang dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalis bahan hukum. Dalam penelitian ini di kelompokkan menjadi 2 (Dua) yaitu:

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penelitian lapangan. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara dengan narasumber yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian, yaitu:

1) Wawancara dengan informan Rizky selaku pekerja di bidang Cook Café Panche Hub Palembang, Pada tanggal 25 Oktober 2025
2) Wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 13:00 Wib sd Selesai.
3) Wawancara dengan informan Tantri Widyasih selaku Kitchen Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 14:30 Wib sd Selesai.
4) Wawancara dengan informan Arjuna selaku Barista Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 15:00 Wib sd Selesai.

b. Sumber Data Sekunder

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dari data kepustakaan yang penulis dapatkan dari bahan hukum terdiri dari:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.
2. Peraturan Pemerintah nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang berasal dari bahan pustaka yang berhubungan dengan obyek penelitian anatara lain berupa jurnal ilmiah, buku, artikel, dan laporan penelitian yang relevan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang dapat memperjelas suatu persoalan atau suatu istilah yang ditemukan pada bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, yang terdiri Kamus Hukum dan Kamus Bahasa Indonesia.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilaksanakannya penelitian untuk memperoleh data primer yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Café Panche Hub Palembang yang beralamat di Jalan Rambutan No. 20, Kelurahan 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Kota Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam analisisnya menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum berbentuk studi kepustakaan, yakni pengumpulan bahan hukum dengan cara memperlajari buku hukum, artikel-artikel atau tulisan para pakar hukum serta peraturan perundang-undangan yang terkait erat dengan permasalahan yang dibahas dan dari internet yakni mengakses situs-situs yang ada dan berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini, serta hasil wawancara dilapangan yang dilakukan terhadap informan *Café* Panche Hub Palembang.

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu dengan cara menelaah seluruh data yang diperoleh, baik dari hasil studi kepustakaan maupun hasil wawancara di lapangan. Data yang terkumpul kemudian disusun secara sistematis dan dianalisis untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hubungan dengan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang.

Melalui analisis kualitatif, data yang bersifat deskriptif tersebut diuraikan dan diinterpretasikan secara mendalam sehingga dapat ditemukan hubungan antara ketentuan hukum yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Hasil analisis ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam menarik kesimpulan dan memberikan saran yang relevan sesuai dengan permasalahan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini secara garis besar terdiri dari IV (empat) Bab, dimana masing-masing berisikan tentang :

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang
B. Rumusan Masalah
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
D. Ruang Lingkup Penelitian
E. Metode Penelitian
F. Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Gambaran Umum Café Panche Hub
B. Tinjauan Umum Tenaga kerja
    1. Pengertian Tenaga Kerja

2. Jenis dan Klasifikasi Tenaga Kerja

C. Tinjauan Umum Waktu Kerja

1. Pengertian Waktu Kerja

2. Dasar Hukum Waktu Kerja

3. Jenis-jenis Waktu Kerja

D. Tinjauan Umum Regulasi Waktu Kerja dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

BAB III : PEMBAHASAN

A. Penerapan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Cafe Panche Hub Palembang

B. Faktor Penghambat Dalam Menerapkan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja Di Cafe Panche Hub Palembang

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran-Saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Gambaran Umum Café Panche Hub Palembang

Secara etimologis, istilah café berasal dari bahasa Prancis yang berarti "tempat minum kopi" (*coffeehouse*).[18] Dalam perkembangannya, *café* dipahami sebagai tempat yang menyediakan makanan dan minuman ringan, terutama kopi dan minuman non-alkohol, dengan suasana santai yang mendukung aktivitas sosial masyarakat. Menurut Sukarno & Nirawati, *café* yang sering juga disebut *coffeehouse*, *coffee shop*, atau *café* merupakan istilah yang digunakan untuk tempat yang melayani pesanan kopi atau minuman hangat lainnya. *café* memiliki karakteristik seperti bar atau restoran, tapi berbeda dengan kafetaria. Banyak *café* yang tidak hanya menyediakan kopi, tetapi juga teh bersama dengan makanan ringan, namun ada juga *café* dan resto yang merupakan *café* yang dilengkapi dengan makanan utama (bukan makanan ringan). Dari sisi budaya, *café* telah tersebar luas untuk menjadi pusat interaksi sosial dimana orang-orang dapat berkumpul, berbicara, menulis, membaca, melawak, atau sekedar mengisi waktu.[19]

Di Indonesia, pertumbuhan *café* menunjukkan tren yang meningkat seiring perubahan gaya hidup masyarakat. *café* menjadi simbol gaya hidup urban dan menjadi bagian dari budaya nongkrong yang tidak sekedar

[18] Cafe | Definition, History, & Purpose | Britannica, https://www.britannica.com/topic/cafe-eating-and-drinking-establishment , diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online

[19] Puput Dewi Anggraeni dkk, "Analisis Costumer Engagement Terhadap Kafe Di Kota Tegal", Journal Of Tourism And Economic Vol. 4, No. 1, 2021, hal. 20

konsumtif, melainkan juga sarana pertukaran ide dan ekspresi diri, terutama di kalangan generasi muda.[20]

Panche Hub Coffee & Art Space merupakan rekomendasi *cafe* di Palembang bernuasa ala Bandung dan dan mempunyai fasilitas melukis gratis. Panche Hub Coffee & Art Space berlokasi di Jalan Rambutan No 20, 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Kota Palembang.[21] Café Panche Hub ini mengusung konsep modern kekinian dengan desain tempat yang minimalis dan instagramabel, menjadikannya sebagai salah satu destinasi favorit anak muda, pekerja kreatif, daan masyarakat umum yang ingin bersantai atau bekerja sambil menikmati makanan dan minuman ringan. Berdasarkan dokumemtasi publik dan media sosial, Panche Hub mulai dikenal lua sejak sekitar tahun 2020-an, bersamaan dengan meningkatnya trend café bertema seni di indonesia.[22]

Panche Hub, tentu bukanlah sebuah nama yang lazim digunakan untuk melabeli sebuah usaha kedai kopi. Menurut Emir, pemilik kedai, nama panche sendiri berasal dari istilah Kabupaten Muara Enim, yang berarti tempat kumpul berbentuk pos dengan atap dari bambu. Bahkan, dikalangan Anak-anak muda yang kerap ngopi disini, panche sendiri berarti ”Panjang Cerito” dalam bahasa Palembang atau tempat bercerita dan berkeluh kesah.

---

[20] Tren Pertumbuhan kedai Kopi di Indonesia - Kompas Food - Kompas.com, https://www.kompas.com/food/read/2024/02/26/131700775/tren-minum-kopi-di-coffee-shop-indonesia-didominasi-oleh-gen-z, diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online

[21] Vibes Ala Bandung! Cafe di Palembang Bernuansa Sejuk dan Tenang, Bisa Nongkrong Sambil Melukis - Ayo Palembang, diakses taanggal 21 Oktober 2025. Online

[22] Panche Hub – Coffe & Art Space, Instagram Official Account, Coffee & Art Space (@panchehub) • Instagram photos and videos, diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online

Selain itu, usaha yang dirintis sejak tahun 2020 itu konsisten mengakomodir kegiatan komunitas melalui kebijakan free space atau area bebas gratis untuk berbagai komunitas di Kota Musi.[23]

Panche Hub mengusung konsep "*Coffee & Art Space*", yakni memadukan dua elemen utama yaitu kuliner dan seni. Dari sisi kuliner, Panche Hub menawarkan beragam varian kopi, minuman non-kopi, serta makanan ringan dan main course yang disesuaikan dengan selera generasi muda.[24] Dari segi suasana, *cafe* ini menyediakan area indoor dan outdoor yang dikelilingi tanaman hijau dengan desain minimalis namun artistik, dihiasi karya seni lokal yang memberikan suasana estetik dan nyaman.

Konsep ini menjadikan Panche Hub tidak hanya berfungsi sebagai tempat konsumsi, tetapi juga sebagai wadah ekspresi dan interaksi sosial. Pengunjung yang datang tidak hanya untuk menikmati kopi, tetapi juga mencari inspirasi, mengikuti acara seni, atau berjejaring dengan komunitas kreatif. Hal ini sejalan dengan visi Panche Hub untuk menghadirkan pengalaman *cafe* yang lebih bermakna tempat di mana seni, kopi, dan pertemanan bertemu.

Walaupun Panche Hub belum secara resmi menerbitkan dokumen visi dan misi di laman publik, berdasarkan interpretasi dari kegiatan dan konsep yang dijalankan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Visi: *There is no second first impression.*

---

[23] Foto: Kedai Kopi Panche Hub, Tempat Favorit Komunitas di Palembang | kumparan.com, diakses 17 Januari 2026. Online

[24] Menu dan Review Panche Hub Coffee," Taste the top restaurants - GoFood, diakses 21 Oktober 2025. Online

Misi:

1. Memberikan cita rasa khas bagi penikmat kopi.
2. Memfasilitasi tempat yang nyaman dan sejuk.
3. Memberikan ruang baca untuk meningkatkan niat baca.
4. Mewadahi setiap hasil karya seni di *Art Space*.
5. Campaign meminimalisir penggunaan plastik.

Dengan visi dan misi tersebut, Panche Hub berupaya membangun citra sebagai *cafe* yang tidak hanya menjual produk, tetapi juga nilai-nilai sosial dan kultural yang memberi dampak positif bagi masyarakat.

Target pasar utama Panche Hub adalah generasi muda usia 18–35 tahun, terutama mahasiswa, pekerja kreatif, dan komunitas lokal yang gemar mencari tempat dengan suasana santai dan artistik. Berdasarkan ulasan pelanggan dan observasi media sosial, pengunjung Panche Hub umumnya berasal dari kalangan menengah ke atas yang memiliki ketertarikan terhadap seni dan budaya populer.

Panche Hub memanfaatkan momentum meningkatnya tren konsumsi kopi di Indonesia yang tumbuh pesat dalam satu dekade terakhir. Promosi dilakukan secara digital, khususnya melalui Instagram, dengan menampilkan visual ruang kafe yang estetik dan kegiatan komunitas kreatif. Strategi ini efektif karena mampu membangun branding yang kuat serta meningkatkan keterlibatan pelanggan melalui citra yang modern dan inspiratif.

Kehadiran Panche Hub memberikan dampak positif bagi lingkungan sosial dan ekonomi di Kota Palembang. Dari sisi sosial, *cafe* ini menjadi ruang publik alternatif yang mempertemukan berbagai kalangan masyarakat untuk berdiskusi, berkarya, dan menikmati seni. Panche Hub turut memfasilitasi kegiatan komunitas, pameran seni, dan pertunjukan musik lokal yang memperkaya kehidupan budaya kota.

Sementara dari sisi ekonomi, Panche Hub berperan menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat, mulai dari barista, staf dapur, hingga kru acara seni. Selain itu, *cafe* ini mendukung ekosistem ekonomi kreatif dengan melibatkan pemasok bahan baku kopi lokal dan penyedia jasa event. Dengan demikian, Panche Hub berkontribusi terhadap penguatan ekonomi lokal sekaligus meningkatkan daya tarik wisata kuliner Palembang.

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengetian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[25] Yang telah disempurnakan dalam Pasal 1 UU No. 6 Tahun 2023 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok mengenai

[25] Lalu Husni, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*". Edisi Revisi, Cetakan 5, (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hal. 27.

Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di luar maupun didalam hubungan kerja guna mengahasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[26] Pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di luar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksinya adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja diatas adalah ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah.[27]

Selain itu, dari sudut pandang statistik dan ekonomi ketenagakerjaan, definisi tenaga kerja juga mencakup kelompok penduduk yang sudah bekerja maupun mereka yang sedang mencari pekerjaan (*unemployed*), asalkan telah berada dalam usia produktif. Ini sesuai dengan konsep "*labor force*" yang digunakan dalam studi ekonomi yang menggambarkan tenaga kerja sebagai keseluruhan jumlah penduduk usia kerja yang tersedia untuk bekerja dalam suatu periode tertentu.[28]

Pembahasan konsep dasar tenaga kerja, selalu diawali dari konsep penduduk yang secara garis besar dibedakan menjadi dua kelompok yaitu kelompok usia produktif dan tidak produktif. Penduduk yang

---

[26] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 1, Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023.

[27] Karel Hein Tampone dkk, "*Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023*", Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT, Vol. 12 No. 5, 2024, hal. 3

[28] Labour force | International Labour Organization, diakses 17 Januari 2026. Online

termasuk dalam kategori usia produktif yaitu penduduk yang berumur 15 sampai dengan 64 Tahun, sedang penduduk yang masuk paa ketegori usia tidak produktif adalah penduduk yang berumur dibawah 15 Tahun dan penduduk yang berumur 65 ke atas. Dalam membahas tenaga kerja tenaga kerja tidak terlepas dari istilah tenaga kerja dan angkatan kerja. Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja (*Man Power*) ialah besarnya bagian dari penduduk yang dapat diikutsertakan dalam proses ekonomi.[29]

Pengertian tenaga kerja dalam kajian sumber daya manusia adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat pada umumnya. Dalam arti lain, bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja aktif dalam menghasilkan barang dan jasa, kelompok yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau yang mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai dan sebagainya.[30]

A. R. Artoyo merumuskan pengertian tenaga kerja yaitu secara umum sebagai potensi yang terkandung di dalam diri manusia, yang dikaitkan dengan pendayagunaan du berbagai kegiatan atau usaha yang ada. Keterlibatan manusia dimaksud adalah keterlibatan pada unsur jasa

[29] Gatiningsih, *Perencanaan Tenagaa Kerja Berbasis revolusi industri 4.0*, Cendekia Press, Bandung, 2022, hal. 35.

[30] Pud Abdul aziz Dkk, *Ekonomi sumber daya Manusia Konsep dan Teori*, Eureka Media Aksara, 2023, hal. 11.

atau tenaga kerja.[31]

Menurut Payaman J. Simanjuntak, tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.[32]

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. Sedangkan menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo (1987) mengenai arti tenaga kerja. adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.[33]

Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memilikin pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah, dan mengurus rumah tangga. Menurut Alam. S, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15

---

[31] A.R. Artoyo, *Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Perannya*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 11.

[32] Payaman J. Simanjuntak, Pegantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985, hal. 2.

[33] Dra. Gatiningsih, M.T., *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, Jatinagor, 2017, hal. 3.

tahun hingga 64 tahun.[34]

Menurut Hardijan Rusli, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Landasan pembangunan ketenagakerjaan terdiri dari sebagai berikut:[35]

Landasan idiil adalah Pancasila yang terdapat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945:

a. Ketuhanan Yang Maha Esa.
b. Kemanusiaan yang Adil dan Beradab.
c. Persatuan Indonesia.
d. Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan.
e. Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

2. Jenis dan Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi tenaga kerja menurut standar yang telah ditentukan berdasarkan kriteria pengelompokan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:[36]

---

[34] Sandjung H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Citra, 1998, hal. 3.

[35] Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2020, hal. 41.

[36] Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Popular*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal.345

1. Berdasarkan penduduknya
2. Berdasarkan batas kerja
3. Berdasarkan kualitasnya
4. Berdasarkaan Status Pekerjaanya

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan penduduknya terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Tenaga kerja

   Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan mereka yang dikelompokan tenaga kerja yaitu usia 15 Tahun sampai 64 tahun. Tenaga kerja yaitu seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

2. Bukan tenaga kerja

   Yang dimaksud dengan bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu bekerja dan tidak mau bekerja walaupun ada permintaan kerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mereka yang berusia dibawah 15 (lima belas) tahun dan diatas 64 (enam puluh empat) tahun, yaitu para lanjut usia dan anak-anak.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan batas kerja juga terbagi menjadi dua yakni:

1. Angkatan kerja

   Ini merupakan penduduk yang berusia 15 sampai 64 tahun yang sedang mencari pekerjaan atau sudah mempunyai pekerjaan

tetapi sementara tidak bekerja.

2. Bukan angkatan kerja

   Adalah penduduk yang berusia 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya bersekolah dan mengurus rumah tangga. Seperti anak sekolah, ibu rumah tangga, orang cacat dan pengangguran serta mahasiswa.

Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan kualitasnya adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja yang terdidik

   Tenaga kerja yang terdidik ini adalah tenaga kerja yang menempuh pendidikan formal sehingga mempunyai suatu keahlian dan kemahiran pada bidang tertentu sesuai dengan pendidikan formal tersebut. Contoh: dokter, pengacara dan sebagainya.

2. Tenaga kerja terlatih

   Adalah tenaga kerja yang didasarkan dan diperoleh dari pengalaman ia bekerja yang mempunyai keterampilan karena dilakukan secara berulang-ulang. Contoh: mekanik, arsitektur dan sebagainya.

3. Tenaga kerja yang tidak terlatih dan tidak terdidik

   Tenaga kerja ini adalah tenaga kerja yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh dan sebagainya.

Tenaga kerja berdasarkan status pekerjaannya Jika tenaga kerja digolongkan berdasarkan status pekerjaanya, maka tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 5 kelompok juga, yaitu:[37]

1. Tenaga Kerja Tetap (*Full-Time Employee*)

   Tenaga kerja tetap adalah karyawan yang bekerja penuh waktu dengan status kontrak yang tidak terbatas, artinya mereka bekerja untuk perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan jenis ini biasanya memiliki jam kerja standar, seperti 40 jam seminggu, dan mendapatkan berbagai tunjangan serta hak-hak lainya seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti.

2. Tenaga Kerja Kontrak (*Contract Employee*)

   Tenaga kerja kontrak (*Contract Employee*) adalah karyawan yang dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati. Pada umumnya, jenis tenaga kerja ini digunakan untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang bersifat sementara, dengan durasi, tanggung jawab, dan hak yang telah ditentukan sejak awal.

3. *Freelance* atau Tenaga kerja Lepas

   Freelance atau tenaga kerja lepas adalah individu yang bekerja secara mandiri tanpa terikat kontrak jangka panjang. Mereka dipekerjakan untuk proyek tertentu dengan kesepakatan

[37] Jenis-Jenis Tenaga Kerja yang Perlu Dipahami oleh HRD dan Perusahaan - Presensi, diakses tanggal 26 Oktober 2025. Online

kerja yang fleksibel, baik dari segi waktu, tempat, maupun cara penyelesaian. *Freelancers* umumnya dihargai karena keahlian khusus dan fleksibilitas yang mereka tawarkan.

4. Tenaga Kerja Paruh Waktu (*Part-Time Employee*)

   Tenaga kerja paruh waktu atau *Part-Time Employee* adalah karyawan yang bekerja dengan jam kerja lebih sedikit dari karyawan penuh waktu, pada umumnya jenis tenaga kerja ini bekerja dibawah 35 jam per minggu. Jenis tenaga kerja ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan operasionaal tanpa harus menyediakan jadwal kerja penuh.

5. Tenaga kerja Magang (*Intern*)

   Tenaga kerja magang atau *intern* adalah mahasiswa atau lulusan baru yang bekerja untuk mendapatkan pengalaman praktis dalam bidang tertentu. Pada umumnya, mereka dipekerjakan untuk waktu terbatas sebagai bagian dari program pengembangan keterampilan atau kolaborasi akademik.

BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), menjadi 3 jenis yaitu:[38]

1. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang

[38] Ivana Trixie dkk, Jurnal " *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livatech Elektronik Indoonesia)*, Jakarta Barat: Universitas Tarumanegara, Vol. 7, No. 2 (Desember 2023), hal.2

mempunyai jumlah jam kerja > 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas;

2. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu, dan
3. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Telah dijelaskan di muka bahwa Tenaga Kerja (*Labour*) merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani.[39]

1. Tenaga Kerja Jasmani Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih banyak mengandalkan fisik atau jasmani dalam melaksanakan proses produksi. Contohnya Guru, Sopir, Dokter, tenaga administrasi dan sebagainya
2. Tenaga Kerja Rohani Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih banyak menggunakan pikiran

[39] Ahmadi, S.Pd, *Ketenagakerjaan*, e-Modul Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2019, hal. 20.

yang bersifat produktif dalam proses produksi. Contohnya manager, direktur, dan jenisnya.

C. Tinjauan Umum Waktu Kerja

1. Pengertian Waktu Kerja

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)), waktu kerja adalah waktu yang ditetapkan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hukum, atau kontrak kerja, yang bisa dilaksanakan pada siang hari atau malam hari.[40]

Menurut Su'ud, Jam Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, sesorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya.[41]

Menurut Marbun, Patar & Siregar, jam kerja ialah durasi kerja yang dilakukan siang atau malam. Merencanakan pekerjaan di masa depan

[40] Arti kata jamkerja - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses tanggal 27 Agustus 2025. Online

[41] http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2018_1_1201_Bab2.pdf, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025, hal. 28, Online.

merupakan langkah penting dalam meningkatkan manajemen waktu.[42]

Menurut Busro (2018) menjelaskan bahwa jam kerja sering dijadikan penentu besaran upah yang dibayarkan oleh perusahaan misalnya per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun terdapat terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.[43]

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) yang menetapkan:[44]

a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dengan demikian, batasan waktu kerja di Indonesia sejatinya tidak boleh melebihi 40 jam per minggu, kecuali dalam sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu yang sifatnya khusus.[45] Kententuan ini sejalan dengan prinsip internasional tentang *standard working hours*.

Waktu kerja adalah jam kerja yang dapat dilakukan pada siang hari dan/atau pada malam hari. Merencanakan pekerjaan di masa depan

---

[42] Kurniawan Dkk, *Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta*, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia, Jurnal Bintang Manajemen Vol.2, No.3 September 2024, hal. 54

[43] Busro, M, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup, hal. 25

[44] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 77 ayat (2), Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023.

[45] Larasindo, "*Waktu kerja, waktu Istirahat dan Cuti*", Lembaga Advokasi & Riset Indonesia, 2021, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025. Online

adalah langkah menuju peningkatan manajemen waktu. Jika rencana kerja tidak disusun dengan matang, tidak ada indikasi bahwa transaksi yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mengelola aktivitas yang dilakukan, orang ini dapat menghemat waktu dan tenaga. Analisis jam kerja adalah cara untuk menentukan berapa jam yang telah dihabiskan atau dibutuhkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah waktu tertentu. Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada dalam sebuah perusahaan. Waktu karyawan biasanya ditentukan oleh manajemen berdasarkan kebutuhan bisnis, peraturan pemerintah, dan kemampuan individu karyawan.[46]

Jam kerja sering dijadikan sebagai penentu dalam menetapkan besaran upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Misal, perhari, perjam, perminggu, atau perbulan. Jam kerja pada umumnya di tentukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, peraturan pemerintah, serta kemampuan karyawan.[47]

Dalam perspektif ketenagakerjaan, waktu kerja juga dikaitkan dengan perlindungan hak pekerja, karena pekerja tidak boleh dipaksa bekerja melebihi ketentuan waktu yang ditetapkan undang-undang, kecuali dengan persyaratan tertentu seperti lembur yang dibayar.[48]

---

[46] Basír Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusía Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumí aksara, 2012), hal. 7-8

[47] Suryono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003).

[48] Rendra Topan, "*Waktu Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Hak Pekerja*", Rendra Topan law Office 2018, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025. Online

2. Dasar Hukum Waktu Kerja

Ketentuan mengenai waktu kerja diatur secara tegas dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan Pasal 77 ayat (1),[49] setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang telah diatur oleh pemerintah. Selanjutnya, Pasal 77 ayat (2) menjelaskan bahwa waktu kerja yang dimaksud meliputi dua sistem, yaitu:[50]

a) pertama, tujuh jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu;
b) dan kedua, delapan jam sehari dan empat puluh jam seminggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu.

Dengan demikian, batas maksimum waktu kerja yang diperbolehkan secara hukum adalah 40 jam dalam satu minggu, yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari eksploitasi jam kerja berlebihan serta menjamin keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu istirahat.

Lebih lanjut, dalam Pasal 77 ayat (3) disebutkan bahwa ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang memiliki sifat atau karakteristik khusus, seperti pekerjaan di bidang pertambangan,

[49] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 77 ayat (1), Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023

[50] *Ibid*, Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

perikanan, atau sektor lain yang jam kerjanya bergantung pada kondisi alam dan kebutuhan produksi.[51] Sementara itu, Pasal 77 ayat (4) menyatakan bahwa pengaturan waktu kerja di setiap perusahaan harus dituangkan secara jelas dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).[52] Hal ini penting untuk menjamin adanya kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan jam kerja.

Apabila pengusaha mempekerjakan tenaga kerja melebihi waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2), maka ketentuan Pasal 78 UU No. 6 Tahun 2023 mengharuskan adanya persetujuan dari pekerja serta pemberian upah lembur. Pengusaha dilarang mempekerjakan karyawan secara berlebihan tanpa kompensasi yang sesuai, karena hal tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hak tenaga kerja. Selain itu, waktu kerja lembur dibatasi maksimal 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.[53]

Ketentuan ini secara normatif merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja sebagaimana dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan

[51] *Ibid*, Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
[52] *Ibid*, Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
[53] Batas dan Regulasi Lembur Perusahaan | Klinik Hukumonline, diakses tanggal 26 Oktober 2025. Online

demikian, pengaturan waktu kerja dalam UU Cipta Kerja merupakan implementasi dari prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan nasional.

3. Jenis-Jenis Waktu Kerja

Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, waktu kerja diatur sebagai bagian penting dari perlindungan hukum terhadap pekerja. Berdasarkan Pasal 77 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, waktu kerja dibedakan menjadi beberapa jenis sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan masing-masing. Jenis pertama adalah waktu kerja reguler atau normal, yaitu waktu kerja yang berlaku secara umum bagi pekerja di Indonesia. Ketentuan ini menetapkan bahwa waktu kerja maksimal adalah 40 jam dalam satu minggu, yang dapat dilaksanakan dalam dua sistem, yakni 7 jam sehari untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dalam satu minggu. Pengaturan ini bertujuan agar pekerja memperoleh keseimbangan antara waktu bekerja dan waktu istirahat, sehingga produktivitas dan kesejahteraan pekerja tetap terjaga.[54]

Selain waktu kerja reguler, dikenal pula waktu kerja lembur, yaitu waktu kerja yang dilakukan melebihi jam kerja normal. Berdasarkan Pasal 78 UU Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, lembur hanya dapat dilakukan dengan persetujuan pekerja

[54] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Pasal 77 ayat (2)

dan tidak boleh melebihi 4 jam dalam satu hari dan 18 jam dalam satu minggu. Setiap pekerja yang melakukan lembur berhak memperoleh upah lembur sesuai ketentuan pemerintah. Ketentuan ini bertujuan memberikan perlindungan terhadap eksploitasi tenaga kerja dan memastikan keadilan dalam kompensasi atas jam kerja tambahan.[55]

Selanjutnya, terdapat pula waktu kerja fleksibel, yaitu sistem kerja yang memberikan kebebasan bagi pekerja untuk mengatur jam kerjanya sendiri selama total waktu kerja mingguan terpenuhi. Meskipun tidak disebut secara eksplisit dalam undang-undang, sistem ini diakui dalam praktik hubungan industrial modern, khususnya di sektor ekonomi digital, jasa, dan kreatif. Penerapan waktu kerja fleksibel biasanya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (4) UU No. 6 Tahun 2023.[56]

Di samping itu, terdapat waktu kerja khusus yang berlaku bagi sektor atau jenis pekerjaan tertentu. Berdasarkan Pasal 77 ayat (3), ketentuan waktu kerja reguler tidak berlaku bagi sektor usaha dengan sifat pekerjaan yang memerlukan jam kerja khusus, seperti pertambangan, transportasi, perhotelan, rumah sakit, dan pariwisata. Pengaturan lebih lanjut mengenai waktu kerja di sektor-sektor tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 102 Tahun

[55] *Ibid*, pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
[56] *Ibid*, Pasal 77 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

2004.[57]

Terakhir, terdapat waktu kerja paruh waktu (*part-time*), yaitu waktu kerja yang lebih singkat dari waktu kerja penuh, umumnya kurang dari 7–8 jam per hari atau kurang dari 40 jam per minggu. Jenis ini sering diterapkan pada pekerja *freelance*, mahasiswa, atau tenaga kerja di sektor jasa dan ritel. Meskipun jam kerjanya lebih singkat, pekerja paruh waktu tetap memiliki hak atas perlindungan hukum, upah yang layak, serta jaminan keselamatan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan adanya pengelompokan jenis waktu kerja tersebut, hukum ketenagakerjaan Indonesia berupaya memberikan fleksibilitas bagi dunia usaha tanpa mengabaikan prinsip perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Pengaturan waktu kerja dalam UU Cipta Kerja merupakan implementasi dari prinsip keadilan sosial dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

[57] Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 77 ayat (3); Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur

D. Tinjauan Umum Regulasi Waktu Kerja dalam Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Tentang Cipta Kerja

Pengaturan mengenai waktu kerja menempati posisi yang sangat penting dalam hukum ketenagakerjaan karena menyangkut langsung pemenuhan hak-hak pekerja sekaligus kepentingan pengusaha dalam menjaga keberlangsungan dan produktivitas kegiatan usaha. Di Indonesia, pengaturan waktu kerja pada awalnya telah dirumuskan secara jelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan normatif bagi tenaga kerja. Namun demikian, seiring dengan perkembangan kondisi sosial dan ekonomi, meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas dalam dunia usaha, serta upaya pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, ketentuan tersebut kemudian mengalami pembaruan. Pembaruan regulasi tersebut diwujudkan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.[58]

Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang tentang Cipta Kerja pada dasarnya mempertahankan struktur pengaturan waktu kerja yang sudah dikenal dalam rezim hukum ketenagakerjaan sebelumnya. Dalam ketentuan tersebut

[58] Anita Rahman Dkk, *"Perlindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan"*, Jurnal Universitas Singaperbangsa Karawang , Vol. 7 No. 1 (September 2024), hal. 273

ditegaskan bahwa waktu kerja normal seorang pekerja dapat dibagi menjadi dua pola, yakni tujuh jam kerja per hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau delapan jam kerja per hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu. Dengan demikian, total jam kerja dalam seminggu tetap dibatasi maksimal empat puluh jam kerja. Pengaturan itu mencerminkan upaya negara untuk menempatkan perlindungan hak pekerja pada posisi yang seimbang dengan kebutuhan pengusaha dalam menyusun sistem operasional yang efisien dan produktif di perusahaan mereka.

Secara normatif, ketentuan Pasal 77 ayat (2) ini mempunyai makna bahwa negara menetapkan batas maksimum jam kerja normal yang wajib dipatuhi oleh para pengusaha. Batasan ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja yang dapat merugikan kesehatan dan kesejahteraan pekerja akibat jam kerja yang terlalu panjang. Selain itu, batas waktu kerja yang jelas juga memberikan kepastian hukum kepada pekerja ketika terjadi pelanggaran, sekaligus menjadi pedoman bagi pengusaha dalam merancang sistem kerja yang sesuai dengan hukum yang berlaku.[59]

Di samping menetapkan standar waktu kerja normal, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengandung semangat fleksibilitas dalam pengaturan hubungan kerja. Walaupun Pasal 77 ayat (2) telah menentukan batas waktu kerja secara umum, ketentuan tersebut tidak menutup kemungkinan adanya

[59] https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/143200465/aturan-hari-dan-jam-kerja-di-perppu-cipta-kerja, diakses tanggal 2 Januari 2026. Online

pengaturan khusus terhadap jenis pekerjaan tertentu atau sektor usaha tertentu yang memiliki karakteristik berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa pembentuk undang-undang memahami bahwa setiap sektor usaha memiliki kebutuhan operasional yang tidak selalu sama, sehingga pengaturan waktu kerja tidak dapat diberlakukan secara kaku dan seragam tanpa memperhatikan kondisi faktual di lapangan.

Lebih jauh, pengaturan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja juga berkaitan erat dengan ketentuan mengenai kerja lembur. Batas waktu kerja normal yang telah ditetapkan berfungsi sebagai dasar hukum untuk menentukan kapan suatu pekerjaan dikategorikan sebagai kerja lembur yang menimbulkan hak bagi pekerja atas kompensasi tambahan.[60] Dengan demikian, pengaturan waktu kerja tidak hanya dimaksudkan sebagai pembatas jam kerja semata, tetapi juga berperan sebagai instrumen perlindungan ekonomi bagi pekerja agar memperoleh upah lembur apabila bekerja melebihi waktu kerja normal.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keberadaan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan adanya upaya harmonisasi antara kepentingan perlindungan tenaga kerja dan kepentingan pembangunan ekonomi nasional. Di satu sisi, negara tetap mempertahankan standar minimum waktu kerja sebagai hak normatif pekerja yang wajib dilindungi. Di sisi lain, melalui kebijakan yang lebih fleksibel, negara

[60] https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-dan-regulasi-lembur-perusahaan-cl4293/, diakses tanggal 2 Januari 2026. Online

berupaya menciptakan iklim ketenagakerjaan yang adaptif dan kompetitif guna mendorong pertumbuhan investasi serta perluasan kesempatan kerja.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa pengaturan waktu kerja dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan adanya kesinambungan dengan ketentuan sebelumnya, sekaligus menyesuaikan diri dengan dinamika dan kebutuhan dunia kerja modern. Ketentuan ini menjadi landasan yuridis yang penting dalam membangun hubungan kerja yang adil, seimbang, dan berkelanjutan antara pekerja dan pengusaha di Indonesia.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja di Cafe Panche Hub Palembang

Panche Hub Coffee & Art Space merupakan salah satu usaha di bidang jasa kuliner yang bergerak sebagai *cafe* dan tempat nongkrong dengan konsep pelayanan makanan dan minuman. *Cafe* ini berlokasi di Jalan Rambutan No 20, 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang yang strategis, dekat dengan pusat aktivitas masyarakat seperti kawasan pendidikan dan perkantoran, sehingga memiliki tingkat kunjungan pelanggan yang cukup tinggi. Sebagai usaha jasa yang berorientasi pada pelayanan, *Cafe* Pance Hub Palembang menjalankan operasional harian dengan jam buka yang relatif panjang, yaitu dari pagi hingga malam hari. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan waktu kerja karyawan yang efektif agar kegiatan usaha tetap berjalan optimal tanpa mengabaikan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) *Cafe* Pance Hub Palembang pada tanggal 15 Maret 2026, memperoleh informasi bahwa *Café* Panche Hub mempekerjakan sejumlah 24 (dua puluh empat) tenaga kerja yang terdiri dari 9 divisi yaitu back office, team finance,

purchase, warehouse, media, artshop, server, bar, dan kitchen.[61] Struktur kerja yang diterapkan bersifat sederhana namun fungsional, di mana setiap pekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan sesuai dengan posisi masing-masing. Pembagian kerja ini bertujuan untuk memastikan kelancaran pelayanan kepada konsumen sekaligus memudahkan pengawasan terhadap jam kerja karyawan.

Terkait dengan penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, terlebih dahulu perlu dijelaskan bunyi pasalnya, yaitu:[62]

a) 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
b) 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan tersebut merupakan batas maksimal waktu kerja yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja guna menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam aspek kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.[63]

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku HRD *Cafe* Pance Hub Palembang, diketahui bahwa pengaturan waktu kerja telah dituangkan dalam kontrak kerja, khususnya

---

[61] Wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 13:00 Wib sd Selesai

[62] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Pasal 77 ayat (2), Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2023.

[63] Novia Ade Puri, "*Pelindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV Asia Nusa Telekomindo*", Tesis Fakutas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru 2018, hal. 6

pada Pasal 5 mengenai jam kerja dan cuti. Dalam ketentuan tersebut ditetapkan bahwa jam kerja karyawan adalah 8 (delapan) jam per hari, dengan pembagian sistem shift sebagai berikut:

a) Shift pagi (*morning*): pukul 08.00 WIB hingga 16.00 WIB;
b) Shift tengah (*middle*): pukul 13.00 WIB hingga 21.00 WIB;
c) Shift malam (*evening*): pukul 15.30 WIB hingga 22.00 WIB

Selain itu, karyawan dibedakan menjadi pekerja penuh waktu (*full time*) dengan pola kerja 6/7 hari, serta pekerja paruh waktu (*part time*) dengan pola kerja 4/5 hari. Karyawan juga diberikan hak untuk mengajukan cuti sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.

Apabila dibandingkan dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2), secara normatif pengaturan waktu kerja di *Café* Panche Hub Palembang telah mengacu pada batas maksimal 8 jam kerja per hari dan 40 jam per minggu. Hal ini menunjukkan adanya upaya dari pihak manajemen untuk menyesuaikan kebijakan internal dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan ketentuan tersebut belum sepenuhnya terlaksana secara optimal. Salah satu hambatan yang sering terjadi adalah tingginya jumlah pengunjung pada waktu-waktu tertentu, seperti akhir pekan atau hari libur, yang mengakibatkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal. Dalam kondisi tersebut, karyawan dapat bekerja hingga 10 (sepuluh) sampai dengan 12 (dua belas) jam dalam satu hari guna memenuhi kebutuhan operasional *café*. Berdasarkan hasil penelitian

wawancara penulis terhadap Arjuna selaku barista *Café* Panche Hub Palembang, barista yang seharusnya menyelesaikan jam kerjanya pada pukul 22.00 WIB, dalam kondisi ramai dapat diminta untuk tetap bekerja hingga pukul 24.00 WIB guna menyelesaikan pesanan pelanggan dan merapikan area kerja.[64]

Sejalan dengan kondisi tersebut, hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem shift kerja di *Café* Panche Hub Palembang belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Lonjakan jumlah pengunjung pada waktu-waktu tertentu, sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, mendorong adanya penyesuaian operasional yang berdampak pada penambahan waktu kerja di luar jadwal shift yang telah ditetapkan. Dalam situasi demikian, seringkali terjadi tumpang tindih jam kerja, di mana karyawan yang seharusnya telah mengakhiri waktu kerjanya tetap diminta untuk melanjutkan tugas hingga kondisi operasional kembali terkendali. Hal ini menunjukkan bahwa praktik pengaturan waktu kerja di lapangan masih menghadapi kendala dalam penerapannya secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kondisi tersebut pada dasarnya dikategorikan sebagai kerja lembur. Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan waktu kerja yang dilakukan melebihi batas waktu kerja normal dan hanya dapat

[64] Wawancara dengan informan Arjuna selaku Barista Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 15:00 Wib sd Selesai

dilaksanakan dengan memenuhi syarat-syarat tertentu, antara lain adanya persetujuan pekerja serta kewajiban pemberian upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[65] Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen, Penerapan lembur di *Cafe* Pance Hub Palembang dilakukan berdasarkan persetujuan pekerja dan dicatat oleh pihak manajemen. Hal ini menunjukkan adanya upaya untuk menyesuaikan praktik kerja lembur dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang lembur sebagai pengecualian dari jam kerja normal.

Dalam praktik kerja lembur di *Cafe* Pance Hub Palembang, tidak seluruh pelaksanaan lembur selalu diikuti dengan pemberian kompensasi dalam bentuk upah lembur. Berdasarkan hasil penelitian, wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku HRD *Café* Panche Hub Palembang ditemukan bahwa dalam kondisi tertentu kerja lembur yang dilakukan oleh pekerja diganti dengan kompensasi, baik berupa tambahan upah maupun bentuk lain yang disepakati antara pekerja dan pihak manajemen. Namun, pada situasi lain, terutama ketika lembur dilakukan dalam durasi yang relatif singkat atau bersifat situasional, pihak *cafe* tidak selalu memberikan kompensasi finansial. Sebagai gantinya, manajemen memberikan pengaturan jadwal libur tambahan atau penggantian hari kerja sebagai bentuk kompensasi non-upah kepada pekerja yang telah melaksanakan lembur.[66]

---

[65] Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

[66] Wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 13:00 Wib sd Selesai

Apabila ditinjau dari ketentuan hukum yang berlaku, praktik tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dikarenakan pemberian upah lembur merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja normal. Dengan demikian, penggantian lembur hanya dalam bentuk waktu istirahat tanpa disertai upah lembur berpotensi melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan.[67]

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem shift kerja di *Cafe* Panche Hub Palembang secara konseptual telah sesuai dengan prinsip pengaturan waktu kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih terdapat penyimpangan yang tercermin dari adanya kerja lembur yang tidak selalu diikuti dengan mekanisme pengelolaan yang sesuai dengan ketentuan hukum. Oleh karena itu, diperlukan adanya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem pengaturan waktu kerja, khususnya dalam hal penegakan aturan kerja lembur dan pencatatan jam kerja, agar pelaksanaan ketentuan hukum dapat berjalan secara optimal dan memberikan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja.

[67] Triska Jeclin Beatrrix Maramis Dkk,"*Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan PP 35 Tahun 2021*", Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Vol. 13 No. 4 (2025), hal. 6

B. Faktor Penghambat dalam menerapkan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di Cafe Panche Hub Palembang

Sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya, penerapan ketentuan waktu kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, khususnya Pasal 77 ayat (2), pada *Café* Panche Hub Palembang secara normatif telah diupayakan melalui penerapan sistem kerja 8 (delapan) jam per hari dengan mekanisme shift kerja. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang menghambat penerapan ketentuan tersebut secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen dan pekerja, diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi belum optimalnya penerapan ketentuan waktu kerja tersebut.

Faktor pertama adalah tingginya tingkat jumlah pelanggan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku HRD *Café* Panche Hub Palembang, diperoleh keterangan bahwa jumlah pengunjung *café* cenderung meningkat secara signifikan pada waktu-waktu tertentu, terutama pada akhir pekan dan hari libur. Dalam kondisi tersebut, kebutuhan pelayanan meningkat secara mendadak, sehingga karyawan yang seharusnya telah menyelesaikan jam kerjanya seringkali diminta untuk tetap bekerja hingga situasi operasional kembali

stabil. Hal ini menunjukkan bahwa dinamika jumlah pelanggan menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan terjadinya perpanjangan waktu kerja di luar ketentuan yang telah ditetapkan.

Faktor kedua adalah keterbatasan jumlah tenaga kerja dalam menghadapi beban kerja operasional. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, meskipun *Café* Panche Hub Palembang telah memiliki pembagian tenaga kerja ke dalam beberapa divisi, dalam praktiknya jumlah tenaga kerja yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan operasional pada saat terjadi lonjakan pelanggan. Hal ini juga diperkuat oleh keterangan salah satu karyawan Tantri Widyasih selaku pekerja di bidang kitchen *Café* Panche Hub Palembang, yang menyatakan bahwa pada saat kondisi ramai, jumlah pekerja yang bertugas seringkali tidak sebanding dengan jumlah pesanan yang harus diselesaikan, sehingga mereka harus bekerja lebih lama dari jam kerja normal.[68] Kondisi ini menyebabkan terjadinya beban kerja tambahan yang berimplikasi pada pelaksanaan kerja lembur.

Faktor ketiga adalah belum optimalnya penerapan sistem shift kerja. Menurut hasil observasi lapangan, sistem shift yang diterapkan oleh pihak manajemen pada dasarnya telah dirancang untuk membagi waktu kerja secara merata. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala, terutama pada saat terjadi peningkatan jumlah pelanggan secara tiba-tiba.

[68] Wawancara dengan informan Tantri Widyasih selaku Kitchen Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 14:30 Wib sd Selesai

Salah satu informan mengungkapkan bahwa dalam praktiknya, karyawan yang telah menyelesaikan shift kerja seringkali masih diminta untuk melanjutkan pekerjaan, disebabkan oleh belum tersedianya pengganti atau karena jumlah pekerjaan yang masih cukup banyak. Hal ini menunjukkan bahwa sistem shift yang diterapkan belum sepenuhnya mampu mengantisipasi kondisi operasional yang bersifat dinamis.

Faktor keempat adalah belum konsistennya penerapan kebijakan kerja lembur. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, pada dasarnya pelaksanaan lembur dilakukan atas dasar persetujuan pekerja. Namun, dalam praktiknya tidak semua kegiatan lembur disertai dengan pemberian upah lembur.[69] Salah satu karyawan menyampaikan bahwa pada kondisi tertentu, lembur hanya diberikan kompensasi berupa tambahan waktu istirahat atau penyesuaian jadwal libur. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan lembur belum dilaksanakan secara konsisten, terutama dalam hal pemenuhan hak pekerja.

Jika ditinjau dari ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemberian upah lembur merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja normal. Oleh karena itu, praktik penggantian lembur hanya dalam bentuk waktu istirahat tanpa disertai upah lembur menunjukkan adanya

[69] Wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 13:00 Wib sd Selesai

ketidaksesuaian dengan ketentuan hukum yang berlaku.[70]

Faktor kelima adalah rendahnya tingkat kesadaran hukum (*legal awareness*) baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Tantri Widyasih selaku pekerja di bidang kitchen Café Panche Hub Palembang, diketahui bahwa sebagian pekerja cenderung menerima kondisi kerja lembur tanpa mempermasalahkan kompensasi yang diberikan, dengan alasan menjaga hubungan kerja atau karena tuntutan pekerjaan.[71] Di sisi lain, pihak pengusaha lebih memprioritaskan kelancaran operasional usaha, terutama pada saat kondisi ramai. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap hak dan kewajiban dalam hubungan kerja belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan secara optimal.

Dari sisi pekerja, faktor penghambat penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja juga terletak pada masih rendahnya pemahaman terhadap hak-hak normatif pekerja. Sebagian pekerja belum memahami secara utuh ketentuan mengenai waktu kerja, batas maksimal jam kerja, serta hak atas kompensasi lembur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut menyebabkan pekerja cenderung menerima pengaturan jam kerja yang ditetapkan oleh pengusaha tanpa mengajukan keberatan, terutama karena adanya kekhawatiran kehilangan pekerjaan atau terganggunya hubungan

[70] Triska Jeclin Beatrrix Maramis Dkk,"*Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan PP 35 Tahun 2021*", Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Vol. 13 No. 4 (2025), *op.cit*

[71] Wawancara dengan informan Tantri Widyasih selaku Kitchen Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 14:30 Wib sd Selesai

kerja. Lemahnya posisi tawar pekerja tersebut secara tidak langsung menjadi salah satu faktor yang menghambat penerapan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang seharusnya memberikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Selain itu, karakteristik usaha di bidang jasa yang menuntut tingkat fleksibilitas yang tinggi juga menjadi salah satu kendala dalam penerapan ketentuan waktu kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, kegiatan operasional café sangat dipengaruhi oleh kondisi dan jumlah pelanggan yang tidak dapat diperkirakan secara pasti. Oleh karena itu, penyesuaian jam kerja secara fleksibel seringkali dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen. Namun demikian, fleksibilitas tersebut tetap harus dilaksanakan dengan mengacu pada ketentuan hukum yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat penerapan Pasal 77 ayat (2) tidak hanya berasal dari aspek teknis operasional, tetapi juga mencakup aspek manajerial serta tingkat kesadaran hukum. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan yang tidak hanya berfokus pada penyusunan kebijakan, tetapi juga pada implementasi dan pengawasan pelaksanaan waktu kerja. Dengan demikian, optimalisasi penerapan ketentuan waktu kerja memerlukan langkah-langkah yang terintegrasi, baik dari sisi manajemen perusahaan maupun peningkatan pemahaman hukum bagi pekerja, sehingga tercipta keseimbangan antara

kepentingan operasional usaha dan perlindungan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah hasil penelitian dan pembahasan pada BAB III mengenai Penerapan Pasal 77 Ayat (2) Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terkait Waktu Kerja Di Café Panche Hub Palembang, maka pada bagian ini penulis akan menyajikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara normatif pengaturan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang telah mengacu pada ketentuan Pasal 77 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu maksimal 7–8 jam kerja per hari dan 40 jam kerja dalam satu minggu, yang diterapkan melalui sistem pembagian shift kerja. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian, terutama pada kondisi tertentu seperti meningkatnya jumlah pengunjung, yang menyebabkan karyawan bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan, bahkan mencapai 10-12 jam dalam satu hari. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kerja lembur, di mana karyawan yang seharusnya telah menyelesaikan jam kerjanya tetap diminta untuk melanjutkan pekerjaan hingga larut malam guna memenuhi kebutuhan operasional café. Selain itu, pelaksanaan kerja lembur tersebut belum sepenuhnya disertai dengan pengaturan yang jelas dan sistematis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, baik terkait pembatasan

waktu lembur maupun mekanisme pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi ketentuan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang belum berjalan secara optimal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

2. Kondisi tersebut tidak terlepas dari adanya berbagai hambatan dalam menerapkan ketentuan waktu kerja, yang meliputi faktor operasional berupa tingginya jumlah pelanggan, keterbatasan jumlah tenaga kerja, belum optimalnya pengelolaan sistem shift kerja, serta belum konsistennya pelaksanaan kebijakan kerja lembur. Selain itu, aspek kesadaran hukum dan pengawasan juga turut memengaruhi belum maksimalnya penerapan ketentuan tersebut, sehingga menimbulkan kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di lapangan.

B. Saran

1. Pihak manajemen Café Panche Hub Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pengaturan waktu kerja, sistem shift, serta pelaksanaan kerja lembur agar sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, perlu dilakukan penyesuaian jumlah tenaga kerja pada waktu-waktu tertentu dan penerapan kebijakan lembur yang lebih jelas, khususnya terkait pembatasan waktu lembur serta pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Diperlukan peningkatan pengawasan serta pemahaman hukum, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, khususnya terkait waktu kerja dan kerja lembur. Dengan adanya pemahaman dan pengawasan yang lebih baik, diharapkan penerapan ketentuan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal sehingga tercipta keseimbangan antara kepentingan operasional usaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

Ahmadi, *Ekonomi Ketenagakerjaan*, e-Modul Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2019.

Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2020.

Artoyo*, Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Perannya*, Balai Pustaka, Jakarta, 1986.

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi aksara, 2012.

Budiono,Abdul. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

Busro, M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup, 2018.

Erniwati Dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Mahasiswa Hukum*, Noer Fikri Offset, Palembang, 2022.

Gatiningsih, *Kependudukan Dan Ketenagakerjaan*, Fakultas Manajemen Pemerintahan IPDN, Jatinagor, 2017.

Gatiningsih, *Perencanaan Tenagaa Kerja Berbasis revolusi industri 4.0*, Cendekia Press, Bandung, 2022.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.

Payaman J. Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.

Pius Partanto Dkk, *Kamus Ilmiah Popular*, Arkola, Surabaya, 2001.

Pud Abdul Aziz Dkk, *Ekonomi sumber daya Manusia Konsep dan Teori*, Eureka Media Aksara, 2023.

Sandjung H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,* Jakarta, PT. Rineka Citra, 1998.

Suryono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.

Su'ud,Moh. *Manajemen Tenaga Kerja*, Graha ilmu, Jakarta, 2007.

SUMBER JURNAL :

Anita Rahman Dkk, *"Perlindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan"*, Jurnal Universitas Singaperbangsa Karawang , Vol. 7 No. 1 (September 2024). https://www.review-unes.com/law/article/view/2266

Avin Kurniawan, "*Pengaruh Indentitas Merek dan Nilai Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Pelanggan Coffee Shop Cupable Yogyakarta*" (Yogyakarta : Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022). https://e-journal.uajy.ac.id/26857/

Deni Warawardhana, "*Indonesia Culinary Center*", Jurnal Fakultas Seni Rupa dan Desain ITB, No.1. https://media.neliti.com/media/publications/245226-none-7e763600.pdf

Eliese Sandatoding*, Tinjauan Yuridis terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Bidang Coffe Shop*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Samarinda, Vol. 25 No. 1, 2024. http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/dedikasi/article/viewFile/8004/6816

Ivana Trixie dkk, Jurnal " *Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livatech Elektronik Indoonesia)"*, Jakarta Barat: Universitas Tarumanegara, Vol. 7, No. 2 (Desember 2023). https://share.google/BvzSW4QBeo1zdVhab

Karel Hein Tampone dkk, "*Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023*", Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT, Vol. 12 No. 5, 2024. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/59263

Kurniawan Dkk, *Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta*, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia, Jurnal Bintang Manajemen Vol.2, No.3 September 2024.

file:///C:/Users/WINDOWS%20X/Downloads/dininurhayati,+VOL.2+SEPTEMBER+20224+HAL+52-66%20(1).pdf

Novia Ade Puri, "*Pelindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV Asia Nusa Telekomindo*", Tesis Fakutas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru 2018. https://repository.uir.ac.id/14069/

Puput Dewi Anggraeni Dkk, "Analisis Costumer Engagement Terhadap Kafe Di Kota Tegal", Journal Of Tourism And Economic Vol. 4, No. 1, 2021. https://jurnal.stieparapi.ac.id/index.php/jtec/article/view/114

Triska Jeclin Beatrrix Maramis Dkk,"*Perlindungan Hak Pekerja Terhadap Kebijakan Waktu Istirahat Berdasarkan PP 35 Tahun 2021*", Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi, Vol. 13 No. 4 (2025). https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/64069

SUMBER INTERNET :

Arti kata jam kerja Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses tanggal 27 Agustus 2025. Online https://www.kbbi.web.id/Jamkerja

Aturan Hari dan Jam Kerja di Perpu Cipta Kerja, https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/143200465/aturan-hari-dan-jam-kerja-di-perppu-cipta-kerja,, diakses tanggal 2 Januari 2026. Online

Batas dan Regulasi Lembur Perusahaan Klinik Hukum online, diakses tanggal 26 Oktober 2025. Online https://www.hukumonline.com/klinik/a/batas-dan-regulasi-lembur-perusahaan-cl4293/

Cafe Definition, History, & Purpose Britannica, diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online https://www.britannica.com/topic/cafe-eating-and-drinking-establishment

Foto Kedai Kopi Panche Hub, Tempat Favorit Komunitas di Palembang kumparan.com, https://kumparan.com/urbanid/foto-kedai-kopi-panche-hub-tempat-favorit-komunitas-di-palembang-1zj1zcZrRmi ,diakses 17 Januari 2026. Online

Pengertian Waktu Kerja diakses pada tanggal 27 Agustus 2025, hal. 28. Online http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2018_1_1201_Bab2.pdf

Perkembangan Kuliner Indonesia, Potensi Asa Pariwisata kumparan.com, diakses tanggal 24 April 2025. Online https://kumparan.com/debora-putri-gratia/perkembangan-kuliner-indonesia-potensi-asa-pariwisata-244Di2oVNLR

Industri Kuliner sebagai Warisan Budaya Indonesia Universitas Airlangga Official Website, diakses tanggal 24 April 2025. Online https://unair.ac.id/industri-kuliner-sebagai-warisan-budaya-indonesia/

Jenis-Jenis Tenaga Kerja yang Perlu Dipahami oleh HRD dan Perusahaan Presensi, diakses tanggal 26 Oktober 2025. Online https://www.presensi.co.id/blog/jenis-jenis-tenaga-kerja-yang-perlu-dipahami-oleh-hrd-dan-perusahaan-

Labour force International Labour Organization, diakses 17 Januari 2026. Online https://www.ilo.org/resource/labour-force

Larasindo, "*Waktu kerja, waktu Istirahat dan Cuti*", Lembaga Advokasi & Riset Indonesia, 2021, diakses pada tnggaal 27 Agustus 2025. Online

Menu dan Review Panche Hub Coffee, "*Taste the top restaurants - GoFood"*, https://gofood.co.id/palembang/restaurant/panche-hub-coffee-ca4957af-9314-4148-a0a3-cb1622e86c49, diakses 21 Oktober 2025. Online

Panche Hub – Coffe & Art Space, Instagram Official Account, *Coffee & Art Space (@panchehub)* Instagram photos and videos, https://www.instagram.com/panchehub/, diakses taanggal 21 Oktober 2025. Online

Pengertian Waktu Kerja, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025, hal. 28. Online http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/RS1_2018_1_1201_Bab2.pdf

Rendra Topan, "*Waktu Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Hak Pekerja*", Rendra Topan law Office 2018, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025. Online

Rocky Insan, Artikel Riset: *UU Cipta kerja dan Kerentanan Barista UU Cipta Kerja dan Kerentanan Barista Sedane*, diakses tanggal 18 April 2025. Online https://majalahsedane.org/tag/uu-cipta-kerja/

Tren Pertumbuhan kedai Kopi di Indonesia Kompas Food Kompas.com, https://www.kompas.com/food/read/2026/03/26/074500675/indonesia-jadi-negara-dengan-kedai-kopi-terbanyak-di-dunia-ada-461.000, diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online

Vibes Ala Bandung Cafe di Palembang Bernuansa Sejuk dan Tenang, Bisa Nongkrong Sambil Melukis Ayo Palembang, diakses tanggal 21 Oktober 2025. Online https://www.ayopalembang.com/palembang-kito/3610870184/vibes-ala-bandung-cafe-di-palembang-bernuansa-sejuk-dan-tenang-bisa-nongkrong-sambil-melukis

SUMBER WAWANCARA :

Wawancara dengan informan Rizky selaku pekerja di bidang Cook Café Panche Hub Palembang, Pada tanggal 25 Oktober 2025

Wawancara dengan Bapak Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku *Human Resource Development* (HRD) Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 13:00 Wib sd Selesai.

Wawancara dengan informan Tantri Widyasih selaku Kitchen Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 14:30 Wib sd Selesai.

Wawancara dengan informan Arjuna selaku Barista Cafe Pance Hub Palembang, Pada tanggal 15 Maret 2026, Pukul 15:00 Wib sd Selesai.

PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pejanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.