

**UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DIMASA PANDEMI (COVID-19)  
DI KOTA BANDA ACEH  
(Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021)**

**SKRIPSI**



Diajukan Oleh:

**SYAFRI YEVI ISMAIL**

**NIM. 170106030**

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRRY  
DARUSSALAM BANDA ACEH  
1445 H/ 2024 M**

**UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DIMASA PANDEMI (COVID-19) DI  
KOTA BANDA ACEH  
(Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)  
dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**SYAFRI YEVI ISMAIL**

NIM.170106030

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum

جامعة الرانيري

Disetujui untuk Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,



**Muhammad Iqbal, S.E., M.M**  
NIP 1970051220141110001

Pembimbing II,



**Nurul Fithria, M.Ag**  
NIP 198805252020122014

**UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DIMASA PANDEMI (COVID-19) DI  
KOTA BANDA ACEH  
(Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021)**

**SKRIPSI**

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Bebas Studi  
Program Sarjana (S-I) dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal : Kamis, 1 Agustus 2024 M  
26 Muharram 1446 H

di Darussalam, Banda Aceh  
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi :

Ketua,

  
Muhammad Iqbal, S.E., M.M  
NIP. 1970051220141110001

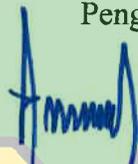
Sekretaris,

  
Nurul Fithria, M.Ag  
NIP. 198805252020122014

Penguji I,

  
Safira Mustaqilla, S.Ag., M.A - RANIRY  
NIP. 197511012007012027

Penguji II,

  
Dr. Jamhir, S.Ag., M.Ag  
NIP. 197804212014111001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum  
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



  
Prof. Dr. Kamaruzzaman, M.Sh  
NIP. 197809172009121006

## LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syafri Yevi Ismail  
NIM : 170106030  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan;
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain;
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya;
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data;
5. Mengerjakan sendiri dan mampu bertanggung jawab atas karya ilmiah ini.

Bila dikemudian hari ada tuntutan lain atas karya ilmiah saya melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik atau diberikan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

AR - RANIRY

Banda Aceh, 17 April 2024

Yang menyatakan



Syafri Yevi Ismail

## TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K  
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/U/1987

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alīf	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan	ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ب	Bā'	B	Be	ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ت	Tā'	T	Te	ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
ث	Ṣā'	Ṣ	es (dengan titik di atas)	غ	Gain	G	Ge

ج	Jīm	J	je	ف	Fā'	F	Ef
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)	ق	Qāf	Q	Ki
خ	Khā'	kh	ka dan ha	ك	Kāf	K	Ka
د	Dāl	D	De	ل	Lām	L	El
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)	م	Mūm	M	Em
ر	Rā'	R	Er	ن	Nūn	N	En
ز	Zai	Z	Zet	و	Wau	W	We
س	Sīn	S	Es	ه	Hā'	H	Ha
ش	Syīn	sy	es dan ye	ء	Hamz ah	'	Apostrof
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)	ي	Yā'	Y	Ye
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)				

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

### 1) Vokal tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	<i>fathah</i>	A	A
◌ِ	<i>kasrah</i>	I	I
◌ُ	<i>dammah</i>	U	U

### 2) Vokal rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama huruf	Gabungan huruf	Nama
◌َ...ي	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
◌َ...و	<i>fathah dan wāu</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	-kataba
فَعَلَ	-fa'ala
ذُكِرَ	-žukira
يَذْهَبُ	-yazhabu
سُئِلَ	-su'ila
كَيْفَ	-kaifa
هَوَّلَ	-hauला

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ...إ...ى	<i>fathah</i> dan <i>alīf</i> atau <i>yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
ي...ى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و...ؤ	<i>ḍammah</i> dan <i>wāu</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ -qāla  
رَمَى -ramā  
قِيلَ -qīla  
يَقُولُ -yaqūlu

### 4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua:

#### 1. *Tā' marbūṭah* hidup

*tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah 't'.

#### 2. *Tā' marbūṭah* mati

*tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat yang sukun, transliterasinya adalah 'h'.

3. Kalau dengan kata yang terakhir adalah *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ -rauḍ ah al-atfāl  
-rauḍ atul atfāl  
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ -al-Madīnah al-Munawwarah  
-AL-Madīnatul-Munawwarah  
طَلْحَةُ -ṭalḥah

## 5. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *Syaddah* atau *tasydīd*, dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh:

رَبَّنَا	-rabbanā
نَزَّلَ	-nazzala
الْبِرِّ	-al-birr
الْحَجِّ	-al-ḥajj
نُعَمَّ	-nu‘ima

## 6. Kata sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ( ال ), namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti huruf *qamariyyah*.

### 1) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyyah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

### 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariyyah* ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

ارْجُلُ	-ar-rajulu
اسَيِّدَةٌ	-as-sayyidatu
اشْتَمَسُ	-asy-syamsu
الْقَلَمُ	-al-qalamu
الْبَدِيعُ	-al-badī‘u
الْخَلَالُ	-al-jalālu

## 7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir

kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	-ta' khuzūna
النَّوْءِ	-an-nau'
شَيْئٍ	-syai'un
إِنَّ	-inna
أَمْرًا	-umirtu
أَكَلًا	-akala

#### 8. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ	- <i>Wa inna Allāh lahuwa khair ar-rāziqīn</i>
	- <i>Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn</i>
فَأَوْفُوا الْكَيْلَ الْمِيزَانَ	- <i>Fa auf al-kaila wa al-mīzān</i>
	- <i>Fa aful-kaila wal- mīzān</i>
إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلَ	- <i>Ibrāhīm al-Khalīl</i>
	- <i>Ibrāhīmul-Khalīl</i>
بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا	- <i>Bismillāhi majrahā wa mursāh</i>
وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حُجُّ الْبَيْتِ	- <i>Wa lillāhi 'ala an-nāsi hijju al-baiti man istaṭā'a</i>
	<i>ilahi sabīla</i>
مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا	- <i>Walillāhi 'alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā'a ilaihi</i>
	<i>sabīlā</i>

## 9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ	- <i>Wa mā Muhammadun illā rasul</i>
إِنَّ أَوْلَىٰ بَيْتٍ وَضِعَ لِلنَّاسِ	- <i>Inna awwala baitin wuḍ i 'a linnāsi</i>
لَلَّذِي بِبَيْتِهِ مَبْرُكَةٌ	<i>lallazī bibakkata mubārakkan</i>
شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ	- <i>Syahru Ramadān al-laẓi unzila fih al-Qur'ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَفُقِ الْمُبِينِ	- <i>Syahru Ramaḍ ānal-laẓi unzila fihil qur'ānu</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَفُقِ الْمُبِينِ	- <i>Wa laqad ra 'āhu bil-ufuq al-mubīn</i>
وَلَقَدْ رَأَاهُ بِأَفُقِ الْمُبِينِ	<i>Wa laqad ra 'āhu bil-ufuqil-mubīni</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	- <i>Alhamdu lillāhi rabbi al- 'ālamīn</i>
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ	<i>Alhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn</i>

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

نَصْرُ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ	- <i>Nasrun minallāhi wa fathun qarīb</i>
لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا	- <i>Lillāhi alOamru jamī'an</i>
	<i>Lillāhil-amru jamī'an</i>
وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ	- <i>Wallāha bikulli syai'in 'alīm</i>

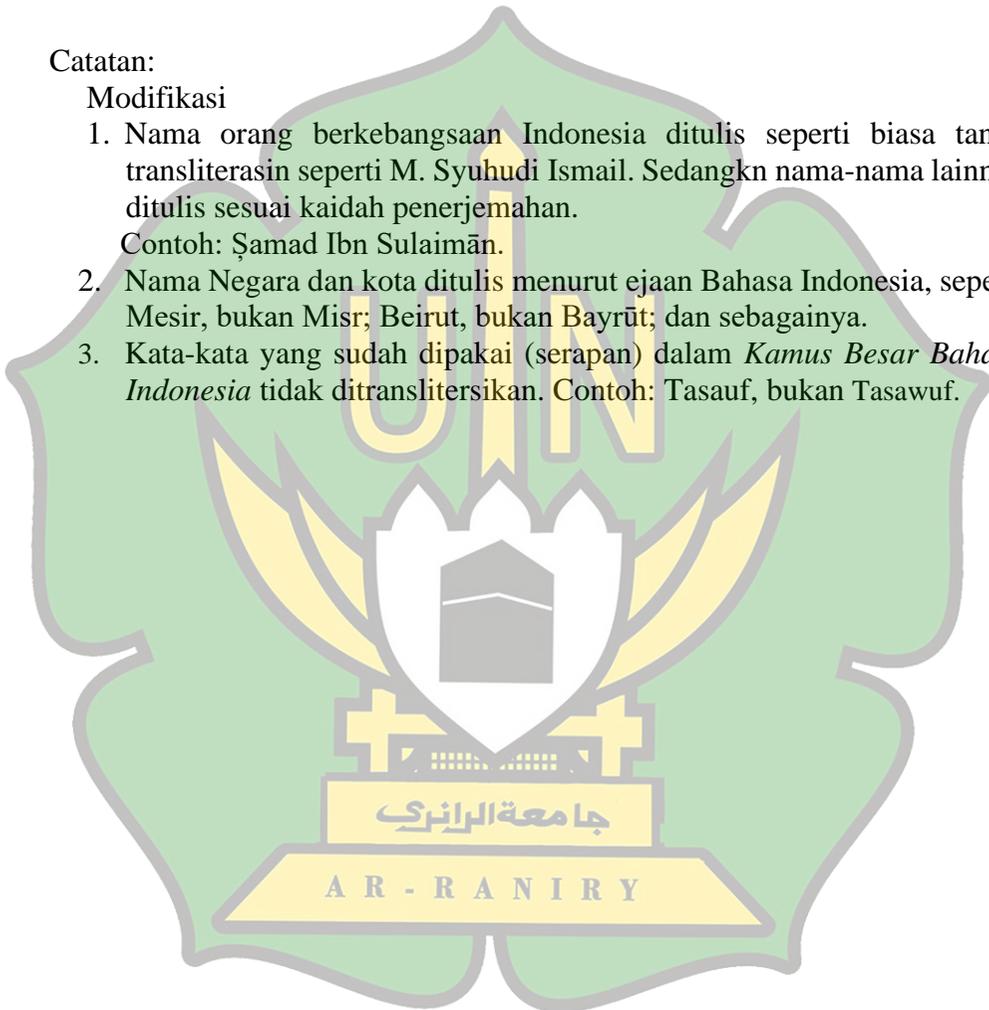
## 10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

### Catatan:

#### Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan.  
Contoh: Şamad Ibn Sulaimān.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrūt; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* tidak ditransliterasikan. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



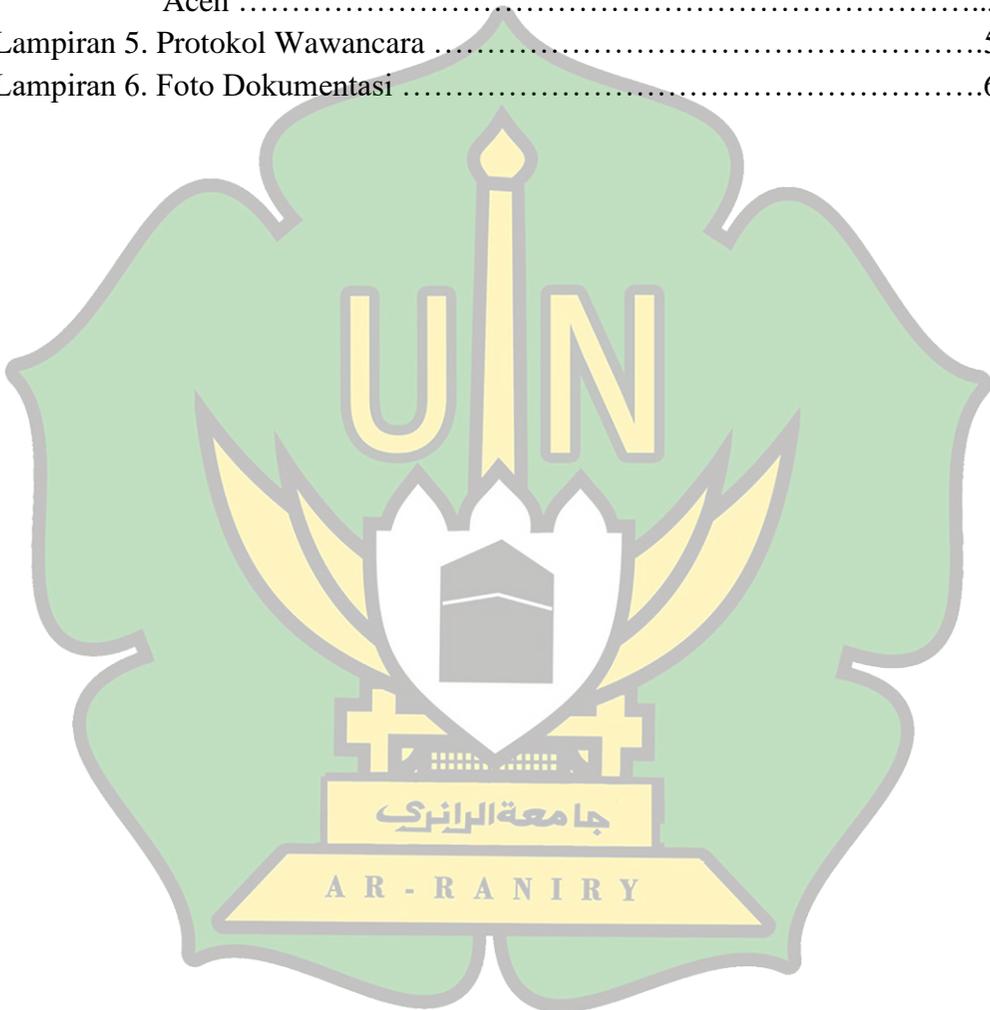
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Kota Banda Aceh .....	31
Gambar 2. Peta Kantor Gubernur Aceh .....	32
Gambar 3. Peta Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh .....	36
Gambar 4. Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup .....	55
Lampiran 2. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi .....	56
Lampiran 3. Surat Penelitian dari Fakultas Syari'ah dan Hukum .....	57
Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh .....	58
Lampiran 5. Protokol Wawancara .....	59
Lampiran 6. Foto Dokumentasi .....	60



## DAFTAR ISI

<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB SATU PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka .....	9
E. Penjelasan Istilah .....	11
F. Metodologi Penelitian .....	13
G. Sistematika Pembahasan .....	16
<b>BAB DUA LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>17</b>
A. Tinjauan Ketenagakerjaan .....	17
B. Tinjauan Pengupahan Menurut Perundang-undangan.....	20
C. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja .....	26
<b>BAB TIGA UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DI BANDA ACEH .....</b>	<b>30</b>
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	30
B. Upah Pekerja Warung Kopi Dimasa Pandemi Covid-19 Di Kota Banda Aceh.....	38
C. Upaya pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Mengenai Pelaksanaan Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021 Terhadap Pekerja Warung Kopi pada masa pandemi Di kota Banda Aceh .....	42
<b>BAB EMPAT PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>

## **BAB SATU PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya pada Pasal 28D ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Atas dasar tersebut, maka dibentuklah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada alinea ke empat tertuang cita-cita Negara Republik Indonesia sebagai tujuan negara, yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Terkait dengan kalimat kesejahteraan, di dalam dunia ketenagakerjaan kesejahteraan hidup para pekerja juga merupakan tanggung jawab besar negara sebagai pemegang otoritas kekuasaan, sebagaimana yang tertuang didalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.<sup>1</sup>

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>1</sup>Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2003 Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwasanya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat.<sup>2</sup>

Pekerja/buruh sebagai warga negara Indonesia memiliki hak sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “tiap-tiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan dalam Pasal 28 D ayat (2) “setiap orang untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”<sup>3</sup> Manusia yang ada didunia ini mempunyai kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, salah satu cara untuk memenuhinya adalah dengan cara bekerja dan dengan bekerja maka akan menghasilkan upah.

Upah dalam dunia usaha menjadi peranan yang sangat penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut sebagai hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan upah merupakan tujuan utama dari seseorang pekerja melakukan pekerjaan pada orang atau badan hukum lain.<sup>4</sup> Upah merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh pengusaha atau majikan terhadap pekerja yang telah melaksanakan kewajibannya dalam bekerja. Hak untuk menerima upah dimulai pada saat hubungan kerja yang timbul antara pekerja dengan pengusaha.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Muhammad Azhar, “*Hukum Ketenagakerjaan*”, (Semarang, 2015), hlm.7.

<sup>3</sup> Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

<sup>4</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000), hlm. 108.

<sup>5</sup> Suratman, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, (Jakarta:Permata Puri Media 2010), hlm. 28.

Berbicara tentang hak pekerja atas upah, menurut K.Bartems, “hak merupakan klaim yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat.<sup>6</sup> Jika dilihat dari segi Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1, Ayat (30) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan.<sup>7</sup>

Selain diatur dalam Undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan pengupahan awalnya diatur dalam Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang kemudian dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Upah minimum wilayah provinsi (UMP), merupakan upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota disuatu Provinsi. UMP merupakan suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri dalam memberikan upah kepada para pekerja dilingkungan usaha atau kerjanya. Disebut UMP karena pemenuhan kebutuhan hidup layak disetiap provinsi berbeda-beda. Upah minimum ini ditetapkan setiap setahun sekali oleh Gubernur berdasarkan rekomendasi dewan pengupahan provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Penetapan dan pengumuman UMP oleh masing-masing Gubernur serentak setiap tanggal 1 November setiap tahunnya untuk diberlakukan pada priode satu tahun berikutnya.<sup>8</sup>

Tujuan utama dari ditetapkannya UMP yaitu sebagai jaringan pengaman yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosok dibawah daya

---

<sup>6</sup> I Nyoman Jaya Kesuma, “*Perselisihan Hak atas Upah Pekerja terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)*”, (Journal, 2017), Hal 61.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.8.

<sup>8</sup> Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, *Jadi Karyawan Kaya* ( Jakarta: Visimedia, 2016), hlm.20

beli pekerja. Tujuan Upah Minimum Provinsi/Upah Minimum Kota UMP/UMK terus dinaikkan adalah pertama untuk mengurangi kesenjangan antara upah tertinggi dan terendah yang dibayar oleh perusahaan. Kedua kenaikan UMP diharapkan dapat menghasilkan pekerja pada jabatan yang terendah dalam perusahaan. Ketiga, dari aspek makro, diharapkan dapat membantu mendorong daya beli masyarakat dan ekonomi rakyat.<sup>9</sup>

Adapun istilah upah dalam bahasa Arab disebut *al-ujrah*, dari segi bahasa yakni *al-ajru* yang berarti *iwad* (ganti), oleh sebab itu *al-sawab* (pahala) dinamai juga *al-ajru* yang atau *al-ujrah* (upah).<sup>10</sup> Pembalasan atas suatu jasa yang dilakukan oleh pekerja sebagai imbalan atas manfaat dari pekerjaannya. Upah di dalam Islam itu sendiri dapat dinisbatkan pada penghasilan yang diperoleh tenaga kerja, yang dalam hal ini dapat dipandang sebagai jumlah uang yang diterima dari seorang pekerja selama suatu jangka waktu tertentu, seperti dalam jangka waktu sebulan, seminggu, sehari, yang mengacu kepada upah nominal tenaga kerja.

Berkenaan dengan konsep *ijarah* atas tenaga kerja manusia maka fiqh mengatur dengan *ujrah* (upah) yakni upah tersebut berupa harta yang diketahui dan upah tersebut harus dinyatakan secara jelas, karena akan mengandung unsur *jihalah* (ketidak jelasan) hal itu sudah menjadi kesepakatan ulama akan tetapi ulama Malikiyah menetapkan keabsahan *ijarah* tersebut sepanjang ukuran upah yang dimaksudkan dapat diketahui berdasarkan adat kebiasaan.<sup>11</sup>

Terkait dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) pemerintah provinsi Aceh telah menetapkan besaran upah minimum provinsi Aceh Tahun 2021 sebesar Rp. 3.165.031 (Tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu

---

<sup>9</sup> Achmad S.Ruky, *Manajemen Pengajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 191-192

<sup>10</sup> Ruslan Abdul Ghofur, *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), hlm. 7.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm.10

rupiah).<sup>12</sup> Angka ini mengalami kenaikan sebesar 8,51 persen (%) bila dibandingkan dengan UMP pada tahun 2021 yang sebesar Rp. 2.935.985. (Dua juta Sembilan ratus tiga puluh lima ribu Sembilan ratus delapan puluh lima rupiah), keputusan naiknya UMP Aceh tersebut tertuang dalam Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021.

Keputusan tersebut menegaskan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) Aceh Tahun 2020 berlaku untuk seluruh tenaga kerja yang bekerja dibawah 1 tahun dan status pekerjaannya masih lajang. Sementara bagi pekerja dengan masa kerja lebih satu tahun, landasan pengupahan harus berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, dan tidak lebih rendah dari upah minimum yang diatur dalam skala upah. Oleh karena itu, pengusaha juga dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan. Sedangkan, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah sesuai UMP maka pengusaha tersebut dapat mengajukan penangguhan pengupahan, sesuai tata cara penangguhan pelaksanaan upah minimum yang ditetapkan oleh Menteri ketenagakerjaan.

Sesuai dengan pemaparan di atas, penulis hendak melakukan suatu penelitian yang berkaitan dengan Upah Pekerja Warung Kopi di Banda Aceh Pada Masa Pandemi Yang Tidak Sesuai Dengan Penetapan Upah Minimum Tahun 2021 menurut Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021. Seperti yang kita ketahui bahwa pada rentang tahun 2020 hingga 2022 di Indonesia terutama Provinsi Aceh sedang di landa masa pandemi Covid-19 yang berkepanjangan bahkan hingga sampai saat ini. Di Ibukota Provinsi Aceh sendiri yaitu Banda Aceh masih banyak terdapat warung kopi yang beraktifitas dengan menerapkan protokol kesehatan yang sesuai dengan standar kesehatan, dalam hal ini tentunya pemilik atau *owner* dari warung kopi di Banda Aceh mempekerjakan pegawai untuk menjalankan usaha warung kopinya, pekerja di

---

<sup>12</sup> Keputusan Gubernur Aceh No. 569/1526/2020

warung kopi Banda Aceh selain menjalankan pekerjaannya juga berhak mendapatkan hak nya yaitu upah atau insentif yang pekerja tersebut berhak menerima upah menurut ketetapan Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021.

Akan tetapi masih banyak pekerja warung kopi di Banda Aceh yang menerima upah atau insentif dari pengusaha atau *owner* yang masih belum sesuai menurut Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021, misalnya saja seperti informasi yang penulis terima dari beberapa pekerja warung kopi yang berada di kecamatan Banda Raya tuturnya “disini kami menerima gaji perbulan itu Rp.1.800.000 (satu juta delapan ratus ribu rupiah) sudah dengan uang makan perhari, berarti setiap bulannya kami menerima bersih Rp. 1. 200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah), kalau kita fikir-fikir mana cukup apalagi pada masa pandemi seperti sekarang harga kebutuhan pokok naik, tapi mau bagaimana lagi dari pada tidak ada sama sekali terima saja.”<sup>13</sup>

Demikian pula informasi yang penulis terima dari salah seorang pengusaha atau *owner* warung kopi yang berada di kecamatan Baiturrahman mengatakan “kita pemilik warung kopi di Banda Aceh ini kebingungan juga bagaimana mencukupi upah yang harus di bayar bagi pekerja warung kopi kita, sebab pada masa pandemi ini pelanggan warung kopi sepi atau berkurang sehingga pendapatan warung kopi juga ikut berkurang, bagaimana kita dapat membayarkan upah pekerja menurut Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021 yang mematok upah di angka Rp.3.165.031 (Tiga juta seratus enam puluh lima ribu tiga puluh satu rupiah)”.<sup>14</sup>

Dengan diterbitkannya keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021 tentang Ketentuan Penetapan Upah Minimum Provinsi, bagi

---

<sup>13</sup> Wawancara Dengan FZ, Tanggal 2 Desember 2021 di Salah Satu Warung Kopi di Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh.

<sup>14</sup> Wawancara Dengan SM, Tanggal 3 Desember 2021 di Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh.

pihak perusahaan atau pengusaha berkewajiban untuk menaati dan melaksanakan keseluruhan ketentuan tersebut. Namun berbeda dengan fakta dan realita yang terdapat dilapangan, khususnya bagi pekerja di Kota Banda Aceh. Masih banyak pekerja berstatus lajang dan masa kerja belum sampai 1 tahun dengan jam kerja 7 hingga 8 jam dalam 1 (satu) hari dan 40 jam atau lebih dalam 1 minggu yang menerima upah lebih rendah dari upah minimum Provinsi Aceh.

Hal ini sangat memprihatinkan mengingat semakin meningkatnya biaya kebutuhan hidup pada masa pandemi. Jika merujuk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, banyak hal yang disebutkan mengenai kepastian dan kelayakan memperoleh penghasilan untuk memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>15</sup>

Jadi berdasarkan dari pemaparan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ketimpangan antara peraturan dengan kenyataan yang terdapat dilapangan dalam melakukan hubungan kerja, sehingga dengan demikian penelitian ini diberi judul **“UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DIMASA PANDEMI (COVID-19) DI KOTA BANDA ACEH (Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dari permasalahan di atas maka yang menjadi masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Bagaimana upah pekerja warung kopi dimasa pandemi Covid-19 di kota Banda Aceh ?
2. Bagaimana upaya pengawasan dinas ketenagakerjaan kota banda aceh mengenai pelaksanaan surat keputusan gubernur nomor 560/1765/2021 terhadap pekerja warung kopi pada masa pandemi dikota banda aceh?

---

<sup>15</sup>Diah Widarti, *“Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal Indonesia”*(Organisasi Perburuhan Indonesia, Jakarta : 2006), hlm.14.

## **A. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas dan pasti.

Sehingga tujuan akan menjadi pedoman serta arah dalam membuat penelitian. Tujuan penelitian pada dasarnya mencari apa yang hendak dicapai oleh peneliti baik secara solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam masyarakat. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi pokok tujuan penelitian dalam penulisan proposal skripsi ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan penetapan upah bagi pekerja warung kopi di masa pandemi menurut Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021.
- b. Untuk mengetahui upayapengawasan Dinas ketenagakerjaan kota Banda Aceh mengenai pelaksanaan Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021 terhadap pekerja warung kopi di kota Banda Aceh pada masa pandemi.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pembaca serta menambah pengetahuan di bidang hukum yang memberikan solusi di masyarakat. Oleh karena itu pembaca atau calon peneliti lainnya akan mengetahuinya, serta dapat mengurangi ataupun menghilangkan persoalan yang dijelaskan di atas.

#### **b. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada masyarakat yang membutuhkan pada umumnya. Serta dapat dijadikan rujukan dalam mengatasi perkembangan yang terjadi di lapangan terkait pengupahan terhadap pekerja warung kopi di kota Banda

Aceh pada masa pandemi Menurut Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021.

## **B. Kajian Pustaka**

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan oleh penulis, maka penulis melakukan beberapa telaah kepustakaan dan pencarian di perpustakaan dan internet. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini, namun terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian ini, diantaranya:

Penelitian yang berjudul, *Pembayaran Upah Engan Dicicil Ditinjau Dari Hukum Islam (Studi Di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Muko Muko Provinsi Bengkulu)*, oleh Dwi Kartikasari, Prodi Hukum Ekonomi Syari'ah Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu, dimana penelitian ini membahas tentang pembayaran upah dengan dicicil Di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok suguh Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. Serta bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap pembayaran upah dengan dicicil di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembayaran upah dengan dicicil. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap pembayaran upah dengan dicicil, penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yakni dengan pengumpulan data-data di lapangan kemudian di analisa.

Penelitian selanjutnya berjudul *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada Pt Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*, oleh Fahmi Vidi Alamsyah, Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah (Hes) Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwoerto, penelitian ini membahas tentang persoalan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah tinjauan hukum Islam tentang sistem upah tenaga kerja pada PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tinjauan

hukum Islam pada sistem upah harian tenaga kerja PT Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga dalam akadijarah.<sup>16</sup>

Penelitian berikutnya berjudul *Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Jumlah Penduduk Miskin Di Provinsi Aceh*, oleh Fitriani, Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pengangguran terhadap jumlah penduduk miskindi Provinsi Aceh dalam kurun waktu 2005-2015.<sup>17</sup>

Selanjutnya penelitian berjudul *Perlindungan Upah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt. Grafika Jaya Sumbar Di Kota Padang*, oleh Doni Febrian, Fakultas Hukum Universitas Andalas, penelitian ini membahas permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah pertama, Bagaimana perlindungan upah pekerja dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada PT. Grafika Jaya Sumbar di Kota Padang. Kedua, Kendala apa sajakah yang dihadapi oleh PT. Grafika Jaya Sumbar dalam penerapan perlindungan upah bagi pekerja PKWT.<sup>18</sup>

Penelitian berikutnya berjudul “*Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap kesejahteraan Buruh di Lampung Selatan ditinjau dari perpspektif hukum islam(studi di PT biru laut Khatulistiwa Desa Merak Belatung Kalianda Lampung Selatan)*” oleh Siti Andriyani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung yang menjadi perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis sangat jelas bahwa penelitian ini lebih fokus kepada bagaimana pandangan ekonomi islam tentang penetapan Upah minimum

---

<sup>16</sup>Fahmi Vidi Alamsyah, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada Pt Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*, (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwoerto, 2015), hal.45.

<sup>17</sup>Fitriani, *Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Jumlah Penduduk Miskin Di Provinsi Aceh*(Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, 2016), hal.32.

<sup>18</sup>Doni Febrian, *Perlindungan Upah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt. Grafika Jaya Sumbar Di Kota Padang* (Universitas Andalas, 2016), hal.17.

Provinsi terhadap kesejahteraan buruh di PT Biru Laut Khatulistiwa Lampung Selatan.<sup>19</sup>

### C. Penjelasan Istilah

Penelitian di atas memiliki variabel Istilah yang dicantumkan dalam penelitian ini dan dapat didefinisikan sebagai berikut;

#### 1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tahap yang sangat dinamis, di mana pelaksanaannya dan kebijakannya untuk melakukan suatu aktivitas dan kegiatan, yang di mana pada akhirnya akan mendapatkan hasil yang diinginkan serta memiliki tujuan yang jelas.<sup>20</sup>

Paul A. Sabatier dan Daniel A. Mazmanian memaparkan arti implementasi adalah, melaksanakan keputusan kebijaksanaan dasar, dalam bentuk peraturan perundang-undangan, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. keputusan tersebut menelitidan mengkaji persoalan yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.<sup>21</sup>

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menjelaskan implementasi suatu jenis keluaran yang nyata meliputi tindakan para aktor terutama para birokrat agar suatu program berjalan. Serta

<sup>19</sup> Siti Andriyani, *Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap kesejahteraan Buruh di Lampung Selatan ditinjau dari perspektif hukum islam(studi di PT biru laut Khatulistiwa Desa Merak Belatung Kalianda Lampung Selatan)* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung, 2018), hal.36.

<sup>20</sup> Purwanto dan Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 1991), hlm. 21.

<sup>21</sup> Paul A. Sabatier and Mazmanian, Daniel A. *Implementation and Public Policy*, Scott Foresman and Company, (USA, 1983), hlm.139.

memberikan kewenangan program, kebijakan, manfaat atau jenis keputusan yang nyata.<sup>22</sup>

## 2. Peraturan Daerah

Peraturan Daerah (Perda) adalah peraturan yang dibuat oleh kepala daerah Provinsi maupun Kabupaten/Kota bersama-sama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi maupun Kabupaten/Kota, dalam ranah pelaksanaan penyelenggaraan otonomi daerah yang menjadi legalitas perjalanan eksekusi pemerintah daerah.<sup>23</sup> Peraturan daerah merupakan wujud nyata dari pelaksanaan otonomi daerah yang dimiliki oleh pemerintah daerah dan pada dasarnya peraturan daerah merupakan penjabaran lebih lanjut dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dengan melihat ciri khas dari masing-masing daerah khususnya dalam kasus ini di daerah Aceh.

## 3. Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dalam bentuk uang maupun jasa. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berdasarkan Pasal 1 Pekerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pasal tersebut menjelaskan bahwa setiap insan yang melakukan pekerjaan baik perseorangan, persekutuan ataupun bekerja pada suatu badan hukum dan mendapatkan upah.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin. *Policy Implementation and Bureaucracy, second edition*, (the Dorsey Press, Chicago-Illionis, 1986), hlm. 148.

<sup>23</sup> Maria Farida Indrati S. *Ilmu Perundang-undangan Cet. Ke-7*. (Yogyakarta: Kanisius, 2007), hlm.202.

<sup>24</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

#### 4. Warung Kopi

Warung kopi atau kedai kopi merupakan suatu tempat yang pada dasarnya menyediakan minuman kopi dan minuman lainnya. Warung kopi memiliki fungsi yang sama dengan sebuah tempat yaitu seperti bar dan restoran. Warung kopi dapat diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, warung kopi seringkali menjadi wadah untuk menjadi tempat berkumpulnya manusia dan akan menjadi pusat interaksi sosial (meeting point).

#### **D. Metode Penelitian**

Metodologi diartikan sebagai logika penelitian ilmiah, studi tentang prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada dasarnya adalah serangkaian kegiatan ilmiah dan karenanya menggunakan metode ilmiah untuk mengeksplorasi dan memecahkan masalah, atau untuk menemukan kebenaran fakta. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian dilakukan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.<sup>25</sup>

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian yuridis empiris, adapun data diambil langsung dari lapangan, baik berupa dokumen, wawancara maupun observasi. Penelitian hukum empiris ini juga merupakan jenis penelitian hukum sosiologis atau sering disebut penelitian lapangan, yaitu penelitian yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan apa yang terjadi dalam realitas masyarakat.<sup>26</sup> Ronny Soemitro mengatakan penelitian hukum empiris atau sosiologis

---

<sup>25</sup> Rahmat Ramadhani Dkk. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. (Medan: CV Pustaka Prima, 2018), hlm.19.

<sup>26</sup> Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta : Sinar grafika, 2002), hlm.15.

adalah penelitian hukum data primer atau suatu data yang diperoleh langsung dari sumbernya.<sup>27</sup>

## 2. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian merupakan subjek dari mana data data akan diperoleh. Dalam penelitian yuridis empiris ini, sumber data yang digunakan ada tiga yaitu :

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan wawancara langsung dengan objek guna mendapatkan hal-hal yang bersangkutan dari sumbernya.<sup>28</sup>

### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian pustaka yang penulis dapatkan dari peraturan perundang-undangan, dari surat kabar, artikel, makalah dan dari ahli hukum serta pendapat dari para ahli yang peneliti kumpulkan sebagai dukungan dari sumber pertama.

### c. Data Tersier

Data tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan skunder seperti Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum serta melalui penelusuran dari internet.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

### a. Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi tanya jawab dengan masyarakat mengenai suatu masalah yang diperlukan untuk dimintai pendapat tentang suatu hal. Wawancara

---

<sup>27</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 154.

<sup>28</sup> Sumadi Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jakarta:Rajawali,1987), hlm. 93.

merupakan suatu metode yang digunakan untuk memperoleh keterangan atau informasi secara lisan yang nantinya akan mendapatkan tujuan yang diinginkan, dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan tiga orang narasumber yaitu dengan Faizun pada tanggal 2 Desember 2021 di Salah Satu Warung Kopi di Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh, dengan inisial Samuel pada tanggal 3 Desember 2021 pada Kecamatan Baiturrahman Kota Banda Aceh, dengan Bahri Ayi pada tanggal 4 Agustus 2024 pada Salah Satu Warung Kopi di Lampineung, Baiturrahman dengan Jack pada tanggal 5 Agustus 2024 pada Salah Satu Warung Kopi yang ada di Lamdingin, Syiah Kuala dan dengan Bapak Syahrudin, S.T pada tanggal 8 Maret 2024 selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

b. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan mengamati suatu tempat. Pengamatan juga dilakukan dengan mengumpulkan data langsung dari objek penelitian, dan tidak hanya sebatas observasi. Pencatatan juga dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih konkrit dan jelas.<sup>29</sup>

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan yang dilakukan oleh penulis dengan cara mengumpulkan berbagai dokumen-dokumen dari sumber terpercaya dan akurat untuk memperkuat hasil penelitian ini.

---

<sup>29</sup> Sunapiyah Faisal, *Formal-formal Penelitian Sosial*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 52.

#### 4. Analisis Data

Pengelolaan data berdasarkan dengan rumusan masalah, maka rumusan masalah akan ditulis menggunakan teknik analisis data dan penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menguraikan segala data yang didapatkan dan diperoleh dalam bentuk kalimat.

### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh pemahaman dalam bentuk karya ilmiah dengan sistematikan pembahasan yang jelas, maka penulis membagi penulisan ini dalam 4 (empat) bab yang terdiri dari;

- a. Bab satu, pendahuluan yang terdiri dari beberapa sub judul, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- b. Bab dua, membahas tentang tinjauan umum tentang ketenagakerjaan serta pengupahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang meliputi tinjauan umum tentang ketenagakerjaan, hak-hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, serta tinjauan pengupahan dalam peraturan perundang-undangan.
- c. Bab tiga, sebagai bab yang mengkaji dan menelaah serta menguraikan mengenai bagaimana kebijakan penetapan gaji pekerja warung kopi di kota Banda Aceh dengan Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021. Serta untuk mengetahui bagaimana pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh terhadap pelaksanaan Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021 bagi pekerja warung kopi di kota Banda Aceh.
- d. Bab empat, sebagai penutup yang berisikan kesimpulan dan saran terhadap hasil penelitian yang telah dirumuskan dalam satu kesatuan skripsi.

## BAB DUA LANDASAN TEORI

### A. Tinjauan Ketenagakerjaan

#### 1. Pengertian Ketenagakerjaan

Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), yaitu:

- a. Tenaga kerja penuh (*full employed*), adalah tenaga kerja yang mempunyai jumlah jam kerja 35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (*under employed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja < 35 jam seminggu; dan 3.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (*unemployed*), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0 > 1 jam perminggu.

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan setelah selesai masa hubungan kerja, baik pada pekerjaan yang menghasilkan barang maupun pekerjaan berupa. Dari aspek hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik, karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Admin DSLA, *Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya*, <https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/>, diakses pada pukul 09:51 WIB.

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi. Lebih lanjut, tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu:<sup>31</sup>

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja yang mempunyai keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari bidang pendidikan. Sebagai contoh: dosen, dokter, guru, pengacara, akuntan dan sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja yang memiliki keahlian pada bidang tertentu atau khusus yang diperoleh dari pengalaman dan latihan. Sebagai contoh: supir, tukang jahit, montir dan sebagainya.

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja yang mengandalkan tenaga, tidak memerlukan pendidikan maupun pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: kuli, pembantu rumah tangga, buruh kasar dan sebagainya. Klasifikasi diatas mendorong pengaturan terkait pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Bab V UU 13/2013, agar kualifikasi tenaga kerja Indonesia dapat semakin baik.

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan tenaga kerja mengikatkan diri dalam suatu hubungan hukum melalui ikatan atau perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh kedua belah pihak, bersifat tertulis atau lisan dan dilandasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan tenaga kerja juga menjadi perhatian demi menciptakan keamanan dan kenyamanan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

---

<sup>31</sup> Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Apabila timbul perselisihan antara pengusaha dan tenaga kerja, maka hukum yang mengatur adalah Undang Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Setiap bentuk perselisihan memiliki cara atau prosedur yang berlaku dan harus diikuti oleh kedua belah pihak baik itu melalui cara berunding, mediasi, konsiliasi, arbitrase maupun diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

## **2. Tinjauan Tentang Upah**

### **a. Pengertian Upah**

Secara alamiah, manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga guna menghasilkan harta yang bisa digunakan untuk kelangsungan hidupnya, sementara itu kebutuhan manusia sangat beragam dan tidak mungkin terpenuhi dengan mengisolasi diri dari sesamanya. Oleh karena itu, wajar bila dalam hidup bermasyarakat terjadi transaksi dan interaksi pemenuhan kebutuhan itu. Disamping kebutuhan akan materi, manusia juga dihadapkan pada kebutuhan jasa, disinilah keseimbangan terjadi, sementara orang mengerahkan tenaga untuk menghasilkan harta, orang lain membutuhkan jasa tenaga mereka. Dalam transaksi pertukaran pemenuh kebutuhan inilah dikenal adanya upah.

Upah dalam bahasa Indonesia yang berarti memberikan hadiah. Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan

menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.<sup>32</sup>

## **B. Tinjauan Pengupahan Menurut Perundang-undangan**

### **1. Pengupahan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pengertian upah merupakan hak yang harus diperoleh oleh tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan mereka yang semuanya didasarkan berdasarkan perjanjian, kesepakatan atau ruang lingkungnya mencakup pada kesejahteraan keluarganya. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (DPN) mendefinisikan upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi manusia dan produksi dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perundang-undangan.<sup>33</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan bahwa upah ialah hak pekerja maupun buruh yang diterima dan dinyatakan berupa bayaran dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja maupun buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>34</sup> Sesuai dengan ketentuan undang-undangan, bahwa dalam praktik perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan kepada:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu;
2. Perjanjian kerja/perburuhan; dan

---

<sup>32</sup> Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 779.

<sup>33</sup> Askimin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2006), hlm.20.

<sup>34</sup> Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010), hlm.107.

### 3. Perjanjian pemborongan pekerjaan.<sup>35</sup>

Fungsi dari upah itu sendiri tentunya untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan oleh karena itu dengan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upah untuk para buruh sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri merupakan bentuk perwujudan untuk menyeimbangkan polemik dalam masyarakat dan dalam dunia ketenagakerjaan. Pembahasan mengenai pengupahan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2003 terdapat dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 98 yang dikutip peneliti dalam buku Himpunan Peraturan Perundang-Undangan, yakni pada Pasal 88 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi manusia.

Berdasarkan penjelasan pengupahan dalam Pasal 88 ayat (1) bahwasanya dapat diartikan setiap pekerjs berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak. Kebijakan pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kebijakan pengupahan tersebut meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerja lembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya

---

<sup>35</sup> Suhrawadi K. Lubis dan Farif Wajdi, Hukum Ekonomi Islam, Jakarta Timur: Sinar Grafika, 2012, hlm.163.

- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Kebijakan mengenai upah minimum yang mana upah minimum merupakan suatu sistem pengupahan yang banyak diterapkan di beberapa Negara. Upah minimum merupakan alat proteksi bagi buruh atau pekerja dalam mempertahankan nilai upah yang diperoleh agar tidak menurun dalam mencukupi kebutuhan sehari-hari. Penetapan upah minimum juga guna untuk menghindari para buruh atau pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam memberikan upah. Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah menetapkan bahwa upah minimum terdiri atas:

- a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi kabupaten/kota
- b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah kabupaten/kota.

Kebijakan upah minimum sektoral kabupaten/kota dibentuk setelah upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi ditentukan, setelah diterapkannya UMK (Upah Minimum Kota) dan UMP (Upah Minimum Provinsi) maka dibentuknya kesepakatan antara asosiasi pengusaha pada sektor unggulan dan serikat buruh/pekerja. Jika pada suatu kabupaten/kota mempunyai sektor unggulan, maka Dewan Pengupahan Kabupaten/Kota akan memberitahukan hasil kajian kepada asosiasi pengusaha pada sektor yang bersangkutan dan melakukan diskusi untuk membahas perusahaan yang termasuk ke dalam sektor unggulan serta pembahasan terkait jumlah nominal upah minimum sektoral Kabupaten/Kota. Dalam Pasal 15 angka (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 15 Tahun 2018 yang menyebutkan bahwasanya jika di dalam sebuah Kabupaten/Kota tidak memiliki sektor unggulan maka Gubernur tidak dapat

menetapkan upah minimum sektoral dan akan diberlakukannya upah minimum Kabupaten/Kota.<sup>36</sup>

Selanjutnya ketentuan upah minimum diatur di dalam Pasal 90 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwasanya pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum dan bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan. Upah minimum sektoral Provinsi harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum provinsi, sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota harus lebih besar dengan sekurang-kurangnya 5% dari upah minimum Kabupaten/Kota. Terkait penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi pengusaha yang tidak mampu dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan dan pelaksanaan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu dan jika penangguhan berakhir maka pengusaha wajib melakukan upah minimum sesuai yang berlaku pada saat itu, namun tidak wajib membayar pemenuhan ketentuan upah minimum yang berlaku pada waktu diberikan penangguhan.<sup>37</sup> Penetapan upah minimum ini merupakan intervensi Negara dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja dalam melindungi para pekerja dengan didasarkan pada standar kebutuhan hidup yang layak.

---

<sup>36</sup> Chytia Prihatin Ningsih, *“Dampak Hilangnya Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Tenaga Kerja di Indonesia”*, (Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang, 2020), hlm.3-4.

<sup>37</sup> Titin Rusmiati, *“Impelementasi Sistem Pengupahan pada Perjanjian Kerja di BMT An-Nafi Batanghari Lampung Timur”*, (Metro Lampung, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), 2018), hlm.17.

## **2. Pengupahan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan Pasal 88 D Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang kebutuhan hidup yang layak dalam ketentuan penerapan upah yang ada pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan mengganti kebijakan tersebut dengan perhitungan berdasarkan variable pertumbuhan ekonomi/inflasi yang diatur dalam Pasal 88 D Undang-Undang Cipta Kerja. Padahal perhitungan upah minimum dengan variable pertumbuhan ekonomi/inflasi belum tentu dapat mempresentasikan kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja dan ketentuan tersebut justru hanya akan memberikan keuntungan bagi pengusaha yang mana hal ini akan menjauhkan tujuan awal pengupahan yaitu memberikan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>38</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja menghilangkan ketentuan Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan menambah beberapa poin pada Pasal 88 C. Tertuang dalam Pasal 88 C ayat (1) yang menyatakan bahwasanya Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi. Selanjutnya di dalam Pasal 88 C ayat (2) yang menyatakan bahwasanya Gubernur dapat menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota dengan syarat tertentu. Adapun kata atau frasa “dapat” dinilai akan adanya kemungkinan Gubernur tidak menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota, karena penetapannya bersifat tidak wajib dan hal ini akan memberikan dampak kepada buruh/pekerja dalam penerimaan upah yang bersifat murah.

Ketentuan dalam Pasal 88 ayat (2) juga dinilai hanya memberikan kewajiban Upah Minimum Provinsi sedangkan upah minimum di Kabupaten/Kota bersifat pilihah atau opsional. Padahal dari ketiga jenis upah

---

<sup>38</sup> Sigit Riyanto, Kertas Kebijakan Catatan Krisis Terhadap Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (dalam artikel: 2020), hlm. 44.

minimum yang memiliki nilai paling rendah adalah Upah Minimum Provinsi, karena Upah Minimum Kabupaten/Kota wajib menetapkan nilai lebih tinggi dari upah Provinsi. Oleh karena itu, Upah Minimum Provinsi tidak representative terhadap penghidupan layak di suatu Kabupaten/Kota yang akan adanya kemungkinan disparitas kondisi ekonomi-sosial antar Kabupaten/Kota dalam suatu Provinsi.<sup>39</sup> Selain itu ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota yang memiliki syarat tertentu dapat mengakibatkan potensi merugikan pekerja karena dapat mengurangi penghasilan pekerja di sektor masing-masing.

Adapun di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 92 ayat (1) bahwasanya pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Namun, pasal tersebut diubah dalam Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 92 yang menerangkan bahwa pengusaha wajib menyusun sktruktur dan skala upah di perusahaan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas. Perbedaan penyusunan struktur dan skala upah antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada pertimbangan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi pekerja yang kemudian hanya pertimbangan tersebut ditiadakan dengan menjadikan penyusunan struktur dan skala upah dengan hanya berdasarkan kemampuan dan produktivitas perusahaan.

Perubahan yang menghilangkan pertimbangan yang ada dalam Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1765/2021 perlu dikritisi, karena pada ketentuan lama terkait struktur dan skala upah menjadi salah satu upaya untuk mendorong upgrading kompetensi pekerja dengan memberikan reward berupa kenaikan gaji/upah. Sedangkan dengan ketentuan baru yang ada dalam

---

<sup>39</sup> Sigit Riyanto, “Kertas Kebijakan Catatan Kritis Terhadap UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, (dalam artikel: 2020), hlm. 45.

Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1765/2021 yang dapat membuat kontraproduktif dengan cita-cita perbaikan kualitas Sumber Daya Manusia pekerja di Indonesia.<sup>40</sup>

## C. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja

### 1. Pengertian Pekerja

Pengertian dari pekerja atau buruh dapat ditemukan di dalam ketentuan umum angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan yaitu “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pekerja/buruh adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah pekerja. Sementara itu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja juga memberikan pengertian yang sama dari definisi pekerja/buruh yaitu “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.<sup>41</sup>

Secara umum dapat dikatakan bahwa hak merupakan sesuatu yang harus diterima oleh seseorang tanpa ada suatu persyaratan yang harus dipenuhi sehingga dapat menimbulkan suatu keyakinan untuk dipertahankan dan demikian seutuhnya, karena dengan memperoleh hak maka dapat digunakan untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang dan keluarganya.

Oleh karena itu, setelah melakukan pekerjaan secara gigih yang menyita tenaga dan pikiran maka pekerja/buruh berhak mendapatkan imbalan berupa upah. Meskipun kadang kala upah tersebut tidak mencukupi kebutuhan namun tugas tetap harus dikerjakan sebagai konsekuensi seorang pekerja/buruh yang mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diperjanjikan sebelumnya.

---

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 46

<sup>41</sup> Ketentuan umum Nomor 3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## 2. Hak Pekerja/Buruh

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah Pekerja/Buruh muncul untuk menggantikan istilah buruh pada masa penjajahan Belanda. Karena pada masa ini, buruh merupakan sebutan untuk orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Pemerintah Belanda dahulu menyebut buruh dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan untuk orang-orang pekerja halus seperti pegawai administrasi yang duduk di kantor disebut *white collar* (berkerah putih). Biasanya golongan ini adalah orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Karena latar belakang tersebut, maka istilah buruh ini perlu diganti agar lebih baik. Oleh karena itu kita merujuk pada Undang Undang Dasar 1945 pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu, disepakati istilah buruh diganti dengan pekerja karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Kemudian dengan diundangkannya Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi pekerja/ buruh. Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian pekerja menjadi diperluas, yaitu:<sup>42</sup>

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali yang memborong adalah perusahaan.

---

<sup>42</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 21.

### 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan).

Pengertian perusahaan sendiri dirumuskan dalam Pasal 1 huruf b Undang Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/ atau laba. Menurut Molengraaff, perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan. Sedangkan menurut Polak dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Dengan adanya unsur pembukuan, maka rumusan definisi perusahaan lebih dipertegas lagi sebab pembukuan merupakan unsur mutlak yang harus ada pada perusahaan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan. Laba merupakan tujuan utama setiap perusahaan.

### **3. Kewajiban Pekerja**

1) Di dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja memiliki fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya pada Pasal 102 ayat 2 UUTK.

- 2) Majikan, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama pada Pasal 126 ayat 1 UUTK.
- 3) Majikan dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. Pasal 126 ayat 2 UUTK.
- 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh majikan dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat di dalam Pasal 136 ayat 1 UUTK.
- 5) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada majikan dan instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pasal 140 ayat 1 UUTK.

Dari penjelasan di atas dapat kita lihat secara nyata bahwa dengan adanya hak dan kewajiban para pekerja tersebut, maka akan timbul kesepadanan atau persamaan antara status para pekerja yang satu dengan yang lain dalam ruang lingkup ketenagakerjaan. Selain itu dimungkinkan akan terhindar dari sikap sewenang-wenang yang dilakukan oleh majikan selaku atasan pekerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah penting dan bahkan berpengaruh terhadap suatu perusahaan, sehingga perjanjian kerja harus dibuat sebaik-baiknya dan seadil-adilnya dan demi keadilan karena menyangkut kedua belah pihak.

## BAB TIGA

### UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DI BANDA ACEH

#### A. Gambaran Lokasi Penelitian

##### 1. Profil Kota Banda Aceh

Banda Aceh adalah ibu kota provinsi Aceh, yang terletak di ujung barat Pulau Sumatera, Indonesia. Kota ini memiliki sejarah yang kaya dan sering kali disebut sebagai "Gerbang Barat Indonesia" karena letaknya yang strategis di tepi utara Selat Malaka. Banda Aceh merupakan salah satu kota yang terletak di Provinsi Aceh dari 34 Provinsi yang tersebar di seluruh Indonesia. Kota Banda Aceh menjadi wilayah paling barat dipulau Sumatera. Secara geografis, Kota Banda Aceh terletak antara 05°16'15"-05°36'16" Lintang Utara dan 95°16'15"-95°22'35" Bujur Timur, berbatasan dengan Selat Malaka di sebelah utara, Kabupaten Aceh Besar di sebelah Selatan dan sebelah Timur, dan Samudra Hindia di sebelah Barat.<sup>43</sup>

Kota Banda Aceh memiliki luas keseluruhan 61,36 kilometer persegi jika dilihat secara administratif. Memiliki 9 kecamatan, 17 kemukiman dan 90 Gampong dihuni oleh 252.899 jiwa pada tahun 2020. Kecamatan terluas ialah Kecamatan Syiah Kuala dengan luas 14,24 kilometer persegi, dan Kecamatan Kuta Alam yaitu seluas 10,05 kilometer persegi. Sementara kecamatan terkecil adalah Kecamatan Jaya Baru dengan luas 3,78 kilometer persegi.<sup>44</sup>

Penduduk di Kota Banda Aceh sangat padat, sehingga mencapai 4.154 jiwa/km. Angka pertumbuhan penduduk di Kota Banda Aceh cukup fluktuatif jika dilihat pada rentan waktu tahun 2006 – 2015 dengan rata-rata 2,67% per tahun. Konsentrasi kepadatan penduduk tertinggi berada di Kecamatan Kuta Alam dengan total jumlah penduduk sebanyak 50.618 jiwa atau 15% dari jumlah penduduk Kota Banda Aceh. Banda Aceh dibentuk menjadi salah satu

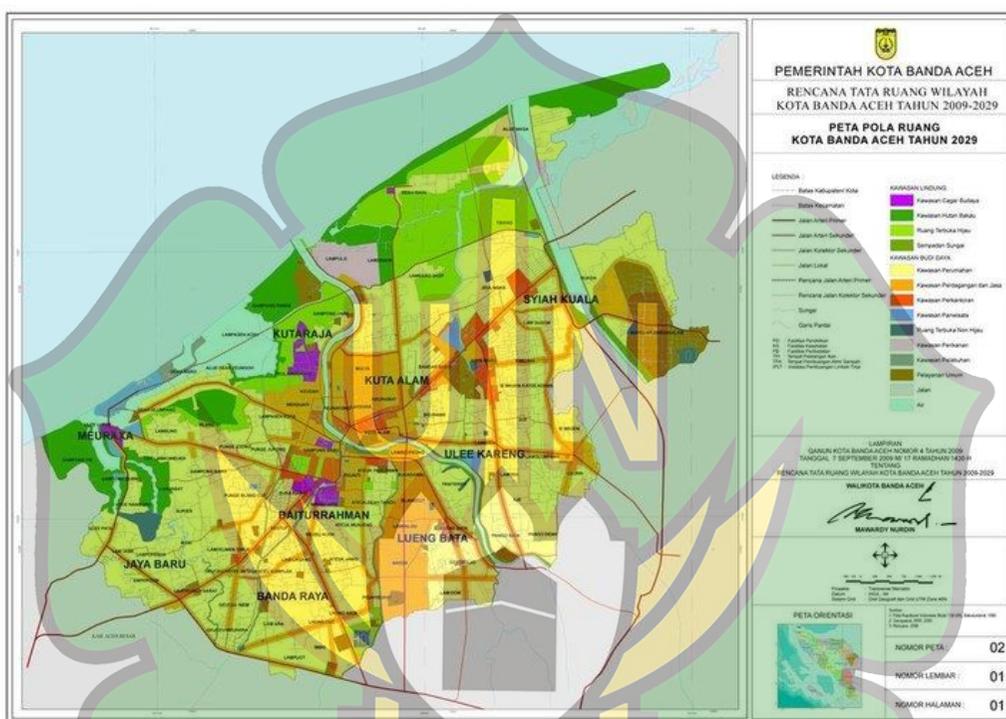
---

<sup>43</sup>Pemerintah Kota Banda Aceh. Diakses melalui <https://bandaacehkota.go.id/p/sejarah.html>, tanggal 17 Maret 2024.

<sup>44</sup> Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 17 Maret 2024.

daerah otonom, berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah.

Gambar 1. Peta Kota Banda Aceh



Sumber : Pemerintah Kota Banda Aceh

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tersebut, maka secara resmi Kota Banda Aceh ditetapkan menjadi sebagai Kota Besar Otonom yang memiliki kewenangan dalam mengatur urusan di daerahnya sendiri. Kota Banda Aceh adalah suatu kota yang sangat menjunjung tinggi nilai-nilai Islami dalam penerapannya di kehidupan bermasyarakat yang kerap kali disebut dengan “Kota Serambi Mekkah”, dengan total Masyarakat pemeluk agama Islam sebanyak 244.101 jiwa. Dengan demikian, agama-agama lain juga berkembang

dan hidup berdampingan dengan Masyarakat Aceh yang mayoritas beragama Islam di Kota Banda Aceh.<sup>45</sup>

Kota Banda Aceh juga memiliki daya Tarik wisatawan karena keindahan alamnya, budaya yang unik serta warisan Sejarah yang Istimewa. Wisatawan dapat menikmati berbagai atraksi seperti wisata Sejarah seperti Museum Aceh dan Museum Tsunami, juga Wisata Warung Kopi yang memiliki rasa dengan ciri khas tersendiri. Kota Banda Aceh dijuluki dengan Kota 1001 Warung Kopi, sehingga di setiap penjuru wilayah Kota Banda Aceh terdapat Warung Kopi, baik Warung Kopi Tradisional, maupun Warung Kopi Modern (Caffe).

## 2. Profil Kantor Gubernur Aceh

Pada penelitian ini, Kantor Gubernur Aceh yang beralamat di Jalan T.Nyak Arief, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh menjadi lokasi penelitian. Kantor Gubernur Aceh merupakan salah satu sumber penulis menemukan data untuk menjadi bahan dalam penelitian.

Gambar 2. Peta Kantor Gubernur



Sumber : Google Maps

<sup>45</sup> Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 17 Maret 2024.

Aceh merupakan Daerah Provinsi yang merupakan kesatuan Masyarakat hukum yang bersifat istimewa dan diberi kewenangan khusus untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, yang dipimpin oleh seorang Gubernur. Kantor Gubernur Aceh lahir oleh adanya hal kebijakan administratif yang berkaitan langsung dengan Pemerintahan Aceh, seperti pemekaran wilayah, pembentukan kawasan khusus, perencanaan pembuatan dan perubahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan daerah Aceh, yang akan dibuat oleh Pemerintah Pusat dilakukan dengan konsultasi dan pertimbangan Gubernur Aceh. Adapun Visi dan Misi Kantor Gubernur yaitu:

a. Visi

- Terwujudnya Aceh yang damai dan sejahtera melalui pemerintahan yang bersih adil dan melayani

b. Misi

- Reformasi birokrasi untuk tercapainya pemerintahan yang bersih dan berwibawa guna mendukung pelayanan public yang mudah, cepat, berkualitas dan berkeadilan;
- Memperkuat pelaksanaan Syariat Islam beserta nilai-nilai keislaman dan budaya keacehan dalam kehidupan Masyarakat dengan iktikad Ahlussunnah Waljamaah yang bersumber hukum Mazhab Syafi'iyah dengan tetap menghormati mazhab yang lain;
- Menjaga integritas nasionalisme dan keberlanjutan perdamaian sebagai tindak lanjut prinsip-prinsip MoU Helsinki;
- Membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata, baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum;

- Memastikan semua rakyat Aceh mendapatkan akses layanan kesehatan secara mudah, berkualitas dan terintegritas;
- Menjamin kedaulatan dan ketahanan pangan yang berimplikasi terhadap kesejahteraan petani dan nelayan melalui peningkatan produktifitas dan nilai tambah hasil pertanian dan kelautan;
- Menyediakan sumber energy yang bersih dan terbarukan dalam rangka pemenuhan kebutuhan listrik bagi rakyat dan industri, sebagai komitmen Aceh dalam pembangunan rendah emisi;
- Membangun dan melindungi sentra-sentra produksi dan industry jasa kreatif yang menghasilkan produk kompetitif untuk memperluas lapangan kerja serta memberikan kemudahan akses permodalan;
- Revitalisasi fungsi perencanaan daerah dengan prinsip *evidence based planning* yang efektif, efisien dan berkelanjutan.

### **3. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh**

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yaitu sebuah kantor yang terletak di Jalan Soekarno Hatta, Nomor 1, Daroy Kameu, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai tugas dan wewenang untuk melaksanakan Sebagian kewenangan Walikota pada Bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terbentuk sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja yang merujuk pada Peraturan Walikota Nomor 47 Tahun 2016 yang memiliki tugas untuk melaksanakan Sebagian kewenangan Walikota di Bidang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Dalam penyelenggaraan tugas yang dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh memiliki tugas dan fungsi antara lain sebagai berikut :<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Diakses melalui <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/tupoksi/> pada 17 Maret 2024

- a. Pelaksaaan urusan ketatausahaan dinas;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka Panjang;
- c. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;
- d. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan instutisi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenagakerjaan;
- f. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenagakerjaan;
- g. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian;
- h. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan;
- i. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian;
- j. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian;
- k. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain;
- l. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk penyelenggaraan tugas dimaksud, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh mempunyai fungsi sebagai berikut :<sup>47</sup>

- a. Pelaksaaan urusan ketatausahaan dinas;
- b. Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- c. Perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan;

---

<sup>47</sup>Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh. Diakses melalui <https://disnaker.bandaacehkota.go.id/tupoksi/> pada 17 Maret 2024

- d. Penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Pelaksana koordinasi dan kerjasama dengan institusi dan atau lembaga terkait lainnya bidang ketenaga kerjaan;
- f. Pemantauan terhadap lembaga di bidang ketenaga kerjaan;
- g. Perumusan Kebijakan Teknis dibidang Perindustrian;
- h. Pemberian Perizinan Pelaksanaan Pelayanan;
- i. Pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas dan cabang dibidang Perindustrian;
- j. Penyelenggaraan tata cara penyertaan modal pada Perindustrian;
- k. Penyelenggaraan Pengembangan system distribusi bagi Perindustrian, pengawasan kerjasama antar Perindustrian serta kerjasama dengan badan usaha lain; dan
- l. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Gambar 3. Peta Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh



Sumber : Google Maps

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh juga memiliki Visi dan Misi terkait Ketenagakerjaan yaitu Visi untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja yang

Mandiri dan Berkualitas dalam memperkuat Ekonomi Rakyat. Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yaitu antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur di bidang ketenagakerjaan;
- b. Mengembangkan pelatihan keterampilan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja;
- c. Meningkatkan pengetahuan dan ketaatan bagi pelaku proses produksi terhadap peraturan ketenagakerjaan;
- d. Mendorong tumbuh kembangnya Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah untuk menopang pertumbuhan ekonomi yang berbasis Masyarakat; dan
- e. Meningkatkan peran Perindustrian dan Usaha Kecil Menengah dalam sistem ekonomi kerakyatan yang bertumpu pada mekanisme pasar, berkeadilan , berbasis sumber daya manusia yang produktif, mandiri, berdaya saing, dan berwawasan lingkungan.

**Tabel 1. Daftar Nama Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh**

No	Nama	Jabatan
1	Mairul Hazami, S.E., M.Si	Kepala Dinas Tenaga Kerja
2	Drs. Fahmi, M.Si	Sekretaris Tenaga Kerja
3	Nicki Kurniawati, S.H	Subbagian Kepegawaian, Umum dan Asset
4	Deli Marisa, S.T., M.Si	Subbagian Keuangan, Program dan Pelaporan
5	Ismail, S.E	Bidang Produktivitas dan Penempatan Tenaga Kerja
7	Mustafa Kamal, S.E., M.Si	Seksi Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

8	Thabrani, S.Sos	Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
9	T.Hamdan, S.H	Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
10	Syahrudin, S.T	Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan
11	Ayulisi, S.E	Seksi Pembinaan dan Pengawasan Usaha Industri Kecil dan Menengah
12	Muliadi, S.E	Ka. UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Lamjabat
13	Nina Permatasari, A.Md	Instruktur Ahli (Kelompok Jabatan Fungsional)

*Sumber : Observasi pada Lokasi Penelitian*

## **B. Upah Pekerja Warung Kopi Dimasa Pandemi Covid-19 Di Kota Banda Aceh**

Kota Banda Aceh atau dikenal dengan julukan sebagai kota “Serambi Mekkah” jika dilihat dari segi perekonomian, ditopang oleh sektor pemerintahan, pertanian dan jaminan sosial. Selain daripada ketiga sektor utama tersebut, sektor perdagangan juga merupakan salah satu sektor pendukung dalam sektor perekonomian di Kota Banda Aceh. Diantaranya yaitu warung kopi yang tersebut hampir di seluruh sudut Kota Banda Aceh. Minum kopi kini bukan lagi menjadi alternatif untuk penghilang rasa kantuk bagi kalangan anak muda, namun juga sebagai tempat alternatif untuk menghabiskan waktu kerja kelompok, rapat, bahkan nongkrong dan bermain games dengan fasilitas *full wifi* dan *full charging* area. Menjadikan bisnis warung kopi sebagai peluang bisnis yang cukup diminati. Sehingga dengan banyaknya warung kopi atau Perusahaan yang bergerak dibidang sejenisnya akan dapat melahirkan lapangan pekerjaan

bagi anak muda di Kota Banda Aceh. Mayoritas pekerja di warung kopi yaitu anak muda laki-laki.

Pekerjaan yang dilakukan oleh orang yang diupah merupakan suatu amanah yang sudah menjadi tanggung jawabnya, ia wajib menunaikannya dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan baik dan sesuai dengan ketentuan. Adapun upah yang ditujukan untuk orang yang disewa adalah hutang yang akan menjadi tanggungan penyewa. Hal ini merupakan suatu kewajiban yang harus ditunaikan.<sup>48</sup>

Upah merupakan suatu hak dari seorang buruh yang dianggap sebagai harga atas tenaga yang telah disumbangkannya dalam proses produksi dan pemberi kerja wajib untuk membayarnya.<sup>49</sup> Menurut istilah, akad adalah sesuatu yang berkenaan dengan kemanfaatan, dengan memberikan pembayaran atau sewa tertentu.<sup>50</sup>

Upah pekerja di warung kopi merupakan upah minimum atau sedikit di atasnya untuk pekerja *entry level* seperti pembuat kopi atau pelayan. Pekerja dengan pengalaman atau keahlian khusus yang memiliki sertifikasi atau kemampuan dalam membuat kopi khusus, kerap kali menerima upah dengan bayaran yang lebih tinggi. Selain gaji pokok, pekerja di warung kopi juga akan mendapatkan tambahan pendapatan dari tips, terutama jika warung kopi yang sudah dikenal enak dan nyaman dikalangan tertentu. Setiap transaksi jual beli tentu didasari oleh suatu kesepakatan antara penjual dan pembeli atau disebut dengan istilah “akad”. Sehingga terdapat dua syarat sahnya akad yaitu jelasnya upah dan yang kedua pekerjaan. Jika salah satu tidak jelas, maka akad tidak sah (rusak). Adapun cara perhitungan upah yaitu dengan mempertimbangkan berapa waktu ia telah bekerja.

---

<sup>48</sup> Saleh Al-Fauzan, *Fiqih Sehari-hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2005), hlm. 488

<sup>49</sup> Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonosia, 2013), hlm. 224

<sup>50</sup> Suhendi Hendi, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Raja Grafindo, 2014), hlm.117

Kedudukan akad dalam hal jual beli harus bersifat jelas. Sama seperti halnya yang terjadi kepada penundaan pembayaran upah pekerja akibat pandemi covid-19. Penundaan pembayaran upah pekerja akibat pandemi covid-19 terjadi di beberapa perusahaan. Hal ini terjadi karena sejak pandemi covid-19 terjadi di negara ini bahkan berdampak di seluruh dunia perekonomian. Sehingga sangat sulit dan terhambat dikarenakan adanya kebijakan untuk wajib karantina (*lock down*). Hal ini dialami oleh seluruh masyarakat yang merasakan ekonomi yang sangat sulit sehingga beberapa perusahaan akan membayar upah pekerjanya setelah berakhirnya pandemi covid-19. Akan tetapi, tidak dapat dipastikan pandemi covid-19 ini sudah berakhir.<sup>51</sup>

Berdasarkan penelitian di lapangan yang penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terletak di Desa Daroy Kameu, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar melalui metode wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, penulis menemukan fakta bahwa upah pekerja di warung kopi pada masa pandemi covid-19 mengalami naik turun yang artinya pendapatan para pekerja di warung kopi tidak tetap atau tidak stabil. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi covid-19, regulasi yang sebenarnya tidak dapat diterapkan yang tidak lain dikarenakan oleh wabah virus corona (covid-19). Mayoritas warung kopi pada masa pandemi tidak mendapatkan izin untuk beroperasi, hal ini karena lahirnya regulasi baru yaitu tentang karantina mandiri dan tidak boleh keluar rumah (*lock down*). Selain itu, juga diberlakukan jam malam yang mengatur bahwa pelanggan warung kopi tidak diizinkan untuk *dine in*, yang artinya harus dibawa pulang dengan harapan virus corona akan segera

---

<sup>51</sup> Al-Hasyimi, Sayid Ahmad, Syarah Mukhtaarul Alhaadits, (Bandung : Sinar Baru, 1993), hlm.604

berakhir, sehingga pengetatan aturan pada saat berjualan juga sangat berdampak buruk bagi usaha kecil menengah.<sup>52</sup>

Virus corona (*covid-19*) sangat berdampak negative bagi perekonomian semua pihak. Sejak masa pandemi *covid-19*, Miko Munte yaitu salah satu pemilik warung kopi Rebbe Kupa yang ada wilayah Pango, Banda Aceh telah memberhentikan sebanyak lima orang pekerja. Hal ini dikarenakan penjualan yang menurun drastis. Jika sebelumnya mendapatkan omset sebanyak Rp.1.000.000-, per hari, sejak adanya *covid-19* dari pagi hingga malam mengoperasikan warung kopi hanya mendapatkan Rp.40.000-, per hari.<sup>53</sup>

Pemerintah Provinsi Aceh yang memberlakukan aturan jam malam akibat virus corona (*covid-19*) yang hanya diizinkan beraktivitas mulai pukul 20:30 hingga 22:30 WIB. Karena kerap kali warga Kota Banda Aceh pada malam hari berkumpul di warung kopi untuk minum kopi atau bahkan hanya bercengkrama saja dan saling menyapa satu sama lain. Dengan adanya pemberlakuan jam malam akan sangat menghambat pertumbuhan UMKM Warung Kopi. Usaha warung kopi ini termasuk ke dalam kriteria UMKM jika dihitung dari segi modal usaha. Akan tetapi, jika melihat pendapatan pertahunnya tentu tidak termasuk ke dalam kategori dari usaha UMKM. Melihat dari fakta lapangan secara langsung, sayangnya peran pemerintah dalam menanggapi permasalahan pelanggaran upah di bawah UMK belum tidak dikenakan sanksi dikarenakan sanksi terkait pemberian UMP telah dihapuskan di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, juga disebutkan di dalam surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1526/2020 tidak ada menetapkan keputusan terkait sanksi yang diberikan oleh pemerintah terhadap pengusaha atau perusahaan yang melanggar aturan.

---

<sup>52</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tanggal 8 Maret 2024.

<sup>53</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tanggal 8 Maret 2024.

Seharusnya gaji atau upah yang diperoleh oleh para pekerja di warung kopi harus sesuai dengan UMK Kota Banda Aceh, sesuai dengan apa yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang LN Republik Indonesia.<sup>54</sup> Berbeda halnya dengan yang terjadi di lapangan, pemilik warung kopi hanya memberi upah pekerjanya sesuai dengan profit yang didapatkan oleh warung kopi. Namun, hal ini dapat dikomunikasikan antara kedua belah pihak.<sup>55</sup> Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh juga memberikan target untuk dicapai dalam jangka tahunan, sehingga perlahan kesejahteraan para pekerja akan tercapai.<sup>56</sup>

### **C. Upaya pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh Mengenai Pelaksanaan Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021 Terhadap Pekerja Warung Kopi pada masa pandemi Dikota Banda Aceh**

Undang-Undang adalah salah satu sumber hukum yang formal. Sumber hukum dalam artian formal berhubungan dengan permasalahan dan berbagai persoalan untuk memperoleh dan menemukan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang kehidupan manusia dalam masyarakat.<sup>57</sup> Berbeda halnya dengan undang-undang secara material yaitu suatu peraturan tertulis yang berlaku secara umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun pihak yang sah.<sup>58</sup> Selain peranan pemerintah, pada persoalan ketenagakerjaan ini, khususnya di wilayah Kota Banda Aceh, Undang-Undang yang merupakan fondasi atas dasarnya

---

<sup>54</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

<sup>55</sup> Hasil Wawancara dengan Bahri Ayi pada Tanggal 4 Agustus 2024 pada Salah Satu Warung Kopi di Lampineung

<sup>56</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T pada Tanggal 8 Maret 2024 selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

<sup>57</sup> Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014), hlm. 228.

<sup>58</sup> Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 11.

pemberlakuan dan juga penegakan hukum yang berlaku juga harus dapat memastikan bahwa perlindungan bagi tenaga kerja. Sementara itu, peran pemerintah dalam membuat suatu produk hukum melalui peraturan perundang-undangan, atau dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi oleh Gubernur perlu mempertimbangkan dampak yang ditimbulkan secara menyeluruh, baik dampak ekonomi maupun dampak sosial.

Pengupahan karyawan pada dasarnya yaitu berupa bentuk pembayaran kompensasi yang diberikan oleh pengusaha warung kopi kepada para pekerjanya. Kompensasi tersebut yaitu berupa finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>59</sup> Pada prinsipnya pengusaha warung kopi dilarang untuk memberikan bayaran upah yang lebih rendah para pekerja.<sup>60</sup> Pemilik warung kopi yang tidak mampu untuk membayar upah para pekerja maka mereka memiliki izin untuk menunda pembayaran upah kepada para pekerja setelah mengajukan permintaan tertulis kepada Pemerintah Provinsi. Permintaan ini harus berdasarkan dengan kesepakatan tertulis yaitu yang melibatkan antara pengusaha warung kopi dengan pekerja di warung kopi atau bahkan serikat pekerja yang dapat mewakili minimal hadir 50% (persen) dari pekerja.

Upah Karyawan menurut konsep Islam, dapat ditentukan oleh tiga pihak yaitu antara lain sebagai berikut :<sup>61</sup>

- a. Pengusaha warung kopi atau pemilik usaha, pada hal ini keduanya akan sepakat dalam menentukan upah;
- b. Serikat buruh, hal ini karena organisasi ini mampu dan berkompeten dalam menentukan upah para pekerja dengan

---

<sup>59</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007), hlm.131

<sup>60</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

<sup>61</sup> Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007), hlm.250

mempertimbangkan beberapa hal yaitu diantaranya membuat kesepakatan dengan pengusaha warung kopi; dan

- c. Negara, hal ini sudah jelas karena negara sangat berperan penting bagi kesejahteraan Masyarakat (pekerja). Sementara itu, terdapat syarat yang bahwasanya dalam intervensinya negara untuk tidak menghilangkan hak-hak, baik hak pekerja maupun hak pengusaha atau pemilik usaha warung kopi. Jika upah telah ditentukan, maka pekerja akan independent dalam menerima atau menolak upah terkait, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Undang-Undang telah tertulis mengenai kepatuhan terhadap upah minimum yang dijamin oleh pengawas ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan fungsi dari upah yang diterima oleh para pekerja yaitu untuk dapat menunjang keberlangsungan hidupnya, yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan dan lain sebagainya. Berbeda halnya fungsi upah bagi perusahaan yaitu hanya sebagai jaminan bagi kelangsungan produksi Perusahaan warung kopi tersebut. Oleh karena itu, hubungan yang ada antara pengusaha dan pekerja harus selalu terjaga dengan baik serta juga dapat saling memahami kebutuhan masing-masing. Pengusaha warung kopi atau pemilik perusahaan harus memberikan upah para pekerjanya yang sesuai dengan pekerjaan dan juga karyawan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.<sup>62</sup>

Pada perihal pelanggaran ini, pihak pengusaha warung kopi dan juga para pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan. Undang-Undang akan memberikan sanksi pidana yang tegas. Akan tetapi, sangat disayangkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

---

<sup>62</sup> Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.10.

Ketenagakerjaan tentang Kepatuhan terhadap Upah Minimum menurut undang-undang yang dijamin oleh pegawai ketenagakerjaan dengan cara menghilangkan ketentuan pidana untuk membayar upah yang lebih rendah dari upah minimum yang didapatkan oleh para pekerja. Pada aturan lamanya, upah yang dibayar di bawah upah minimum merupakan suatu tindak pidana kejahatan. Selain daripada itu, Perusahaan warung kopi terkait juga dapat dikenakan sanksi yang tegas yaitu pidana penjara paling singkat 1 Tahun dan paling lama 4 Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00-, (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00-, (empat ratus juta rupiah).

Tingkatan upah minimum ditetapkan setiap tahun sesuai dengan kebijakan tentang pengupahan Pemerintah Pusat untuk dapat memastikan kehidupan yang layak dengan cara memperhatikan kondisi tenaga kerja, produktivitas dan juga pertumbuhan di setiap kabupaten/kota (dengan cara melihat pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi di kabupaten/kota) dan juga terkadang ada di tingkatan sectoral oleh Gubernur yang mengikuti rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan Kabupaten/Kota. Upah minimum juga dapat ditetapkan dengan adanya kesepakatan bersama yaitu antara pengusaha warung kopi dan pekerja yang ditetapkan oleh Gubernur. Pada perihal ini, Gubernur Kota Banda Aceh tidak dibenarkan untuk mengurangi ketentuan upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Setiap kesepakatan atau perjanjian yang menetapkan upah lebih rendah dari yang ditentukan oleh pemerintah dianggap batal demi hukum.

Kesejahteraan bagi para pekerja semakin jauh dari kata layak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang terletak di Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar penulis menemukan fakta bahwa Upaya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja yaitu menyampaikan informasi kepada para perusahaan warung kopi terkait dengan UMK Banda Aceh pada Tahun 2022. Akan tetapi, tidak semua Perusahaan warung kopi mau menerima jumlah UMK yang telah disepakati dan

ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan pihak lainnya yang memiliki wewenang mengenai penetapan UMK Kota Banda Aceh. Hal ini dikarenakan profit yang dihasilkan oleh perusahaan warung kopi tidak sesuai antara pendapatan dan pengeluaran.<sup>63</sup>

Upaya lain yang telah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah melakukan kegiatan sosialisasi mengenai UMK Banda Aceh guna untuk semua perusahaan dapat meningkatkan profitnya agar mampu untuk membayar upah pekerja sesuai dengan ketentuan UMK di Kota Banda Aceh sehingga para pekerja di warung kopi akan sejahtera dalam menerima upah yang diberikan oleh pengusaha atau pemilik warung kopi. Sementara itu, jika merasa tidak mampu untuk membayar sesuai dengan ketentuan UMK, maka kembali kepada hubungan industrial yang artinya saling memahami dan saling menguntungkan antara kedua belah pihak terkait. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh setiap tahunnya telah memiliki target yang harus dicapai mengenai UMK Banda Aceh untuk mencapai kesejahteraan bersama.<sup>64</sup>

Masyarakat dihadapkan untuk melihat adanya kemandirian dari hukum itu sendiri, dalam hal ini tentu akan berhadapan dengan sesuatu hal yang ideal dan kenyataan.<sup>65</sup> Kemudian juga ditambah dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang menunjukkan bahwa upah para pekerja warung kopi di Banda Aceh pada masa *covid-19* atau virus corona tidak berdasarkan dengan kesepakatan yang telah dibuat oleh pihak-pihak terkait, baik dari pihak pemerintah itu sendiri, kelompok pengusaha maupun serikat pekerja yang secara sah sudah melakukan kesepakatan untuk menetapkan upah pekerja di warung kopi yang ideal pada masa pandemi covid-19. Sangat disayangkan bahwa

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tanggal 8 Maret 2024.

<sup>64</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Tanggal 8 Maret 2024.

<sup>65</sup> Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012), hlm.16

kesepakatan itu hanya sebagai formalitas belaka, nyatanya aturan dan realita yang terdapat di lapangan tidak sejalan dengan apa yang telah ditetapkan. Tentu hal ini tidak sebanding dengan biaya hidup di Kota Banda Aceh yang tergolong tidak murah, ditambah lagi dengan hadirnya virus corona yang tidak pernah disangka oleh siapapun. Oleh karena itu, dengan adanya implementasi UMK Kota Banda Aceh itu sendiri maka akan memudahkan para tenaga kerja khususnya pekerja di warung kopi pada masa pandemi seperti ini untuk mencukupi kehidupannya agar kebutuhan pokok dapat terpenuhi.

Selanjutnya, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan pengawasan guna untuk dapat memastikan kepatuhan perusahaan atau pengusaha warung kopi terhadap protokol kesehatan dan juga pemberlakuan jam malam di warung kopi dalam situasi pandemi seperti *covid-19*. Adapun beberapa Langkah pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh agar membantu mencegah penyebaran virus corona pada masa karantina di Kota Banda Aceh serta untuk mengawasi implementasi mengenai penetapan upah minimum Kota Banda Aceh Tahun 2022 sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1765/2021 pada tanggal 3 Desember 2021, antara lain sebagai berikut :<sup>66</sup>

- a. Penyuluhan dan Edukasi, dinas tenaga kerja dapat menyediakan informasi yang akurat dan terkini tentang *covid-19* kepada perusahaan dan pekerja di warung kopi. Hal ini termasuk cara penularan, gejala dan langkah-langkah pencegahan yang harus diikuti;
- b. Pemeriksaan Kepatuhan, dinas tenaga kerja dapat melakukan pemeriksaan rutin atau inspeksi di tempat-tempat kerja untuk memastikan bahwa perusahaan telah menerapkan protokol

---

<sup>66</sup><https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum> (diakses pada 17 April 2024, Pukul 10:00 WIB)

kesehatan yang diperlukan serta menerapkan upah yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur Aceh;

- c. Penyusunan Pedoman, bekerja sama dengan otoritas kesehatan setempat. Dinas tenaga kerja dapat menyusun pedoman untuk pengusaha warung kopi mengenai langkah-langkah yang harus diambil untuk melindungi pekerja dari paparan virus corona di tempat kerja dan memastikan upah pekerja sesuai dengan UMP yang ditentukan;
- d. Pelatihan dan Konsultasi, dinas tenaga kerja dapat menyediakan pelatihan kepada manajemen dan pekerja tentang virus corona dan cara meminimalisir risiko penularan di tempat kerja;
- e. Pelaporan dan Tindak Lanjut, dinas tenaga kerja dapat menetapkan prosedur pelaporan yang jelas untuk pengusaha warung kopi jika terdapat kasus positif *covid-19* di lingkungan kerja serta untuk mengawasi tindak lanjut yang dilakukan oleh Perusahaan warung kopi untuk mengisolasi kasus tersebut, melakukan pelacakan kontrak dan membersihkan area yang terpengaruh;
- f. Kolaborasi dengan Instansi Terkait, dinas tenaga kerja dapat bekerja sama dengan otoritas kesehatan, pemerintah daerah dan organisasi lainnya untuk memastikan bahwa langkah-langkah pencegahan yang diperlukan telah diambil secara menyeluruh pada tingkatan lokal; dan
- g. Evaluasi dan Rekomendasi, dinas tenaga kerja yang melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas protokol kesehatan yang diterapkan di tempat kerja dan dapat memberikan rekomendasi perbaikan jika dibutuhkan.

## BAB EMPAT PENUTUP

### A. Kesimpulan

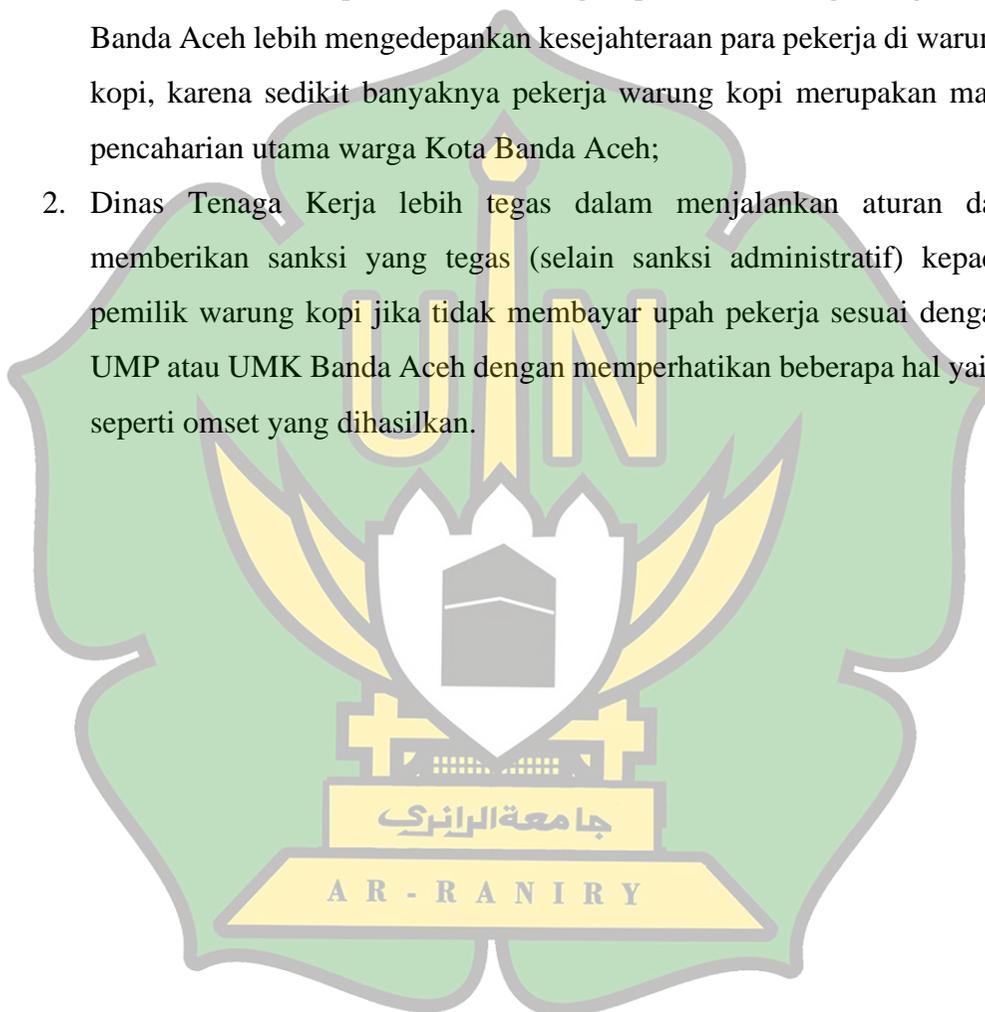
Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Upah Pekerja Warung Kopi pada Masa Pandemi *Covid-19* yang sesuai Penerapan Upahnya dengan Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1765/2021, penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pengusaha (Pemilik) warung kopi di Kota Banda Aceh tidak membayar para pekerjanya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi, baik pada masa pandemi *covid-19* maupun tidak. Kemudian terdapat sangat banyak warung kopi yang tidak membayar upah pekerjanya sesuai dengan UMP, sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan koordinasi dan melakukan komunikasi yang baik agar pengusaha warung kopi dapat membayar upah sesuai dengan regulasi yang telah ditetapkan. Jika tidak mampu untuk membayar upah pekerja sesuai dengan UMP sebagaimana yang tertuang dalam Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor 560/1765/2021, maka pihak Dinas Tenaga Kerja meminta agar pengusaha dan pekerja warung kopi untuk dapat menjaga hubungan industrial yang baik;
2. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh telah menjalankan tugas, wewenang dan fungsinya untuk melakukan pengawasan dan inspeksi ke seluruh warung kopi, guna untuk memastikan upah para pekerja warung kopi sesuai dengan ketentuan UMP yang telah ditentukan, akan tetapi belum efektif, hal ini dikarenakan omset yang didapatkan oleh pengusaha warung kopi tidak sepadan dengan modal yang telah dikeluarkan. Tindakan yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yaitu memberikan edukasi dan sosialisasi, teguran secara tertulis dan sanksi secara administratif.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis paparkan, terdapat beberapa saran yang akan penulis sampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Dalam mendirikan perusahaan warung kopi, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh lebih mengedepankan kesejahteraan para pekerja di warung kopi, karena sedikit banyaknya pekerja warung kopi merupakan mata pencaharian utama warga Kota Banda Aceh;
2. Dinas Tenaga Kerja lebih tegas dalam menjalankan aturan dan memberikan sanksi yang tegas (selain sanksi administratif) kepada pemilik warung kopi jika tidak membayar upah pekerja sesuai dengan UMP atau UMK Banda Aceh dengan memperhatikan beberapa hal yaitu seperti omset yang dihasilkan.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku dan Jurnal

- Achmad S. Ruky, 2006. *Manajemen Pengajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Al-Hasyimi, Sayid Ahmad, Syarah Mukhtaarul Alhaadits, (Bandung : Sinar Baru, 1993).
- Arya Mulyapradana dan Muhammad Hatta, 2016. *Jadi Karyawan Kaya* (Jakarta: Visimedia)
- Bambang Waluyo, 2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta : Sinar grafika)
- Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta: Al-Huda, 2007).
- Diah Widarti, 2006. “*Peranan Upah Minimum Dalam Penentuan Upah Di Sektor Informal Indonesia*” (Jakarta: Organisasi Perburuhan Indonesia)
- Doni Febrian, 2016. *Perlindungan Upah Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Pt. Grafika Jaya Sumbar Di Kota Padang* (Universitas Andalas)
- Dwi Kartikasari, 2019. *Pembayaran Upah Engan Dicicil Ditinjau Dari Hukum Islam (Studi Di Desa Sinar Laut Kecamatan Pondok Suguh Kabupaten Muko Muko Provinsi Bengkulu)*, (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bengkulu)
- Fahmi Vidi Alamsyah, 2015. *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Sistem Upah Tenaga Kerja Pada Pt Royal Korindah Kelurahan Kembaran Kulon Kabupaten Purbalingga*, (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwoerto).
- Febrika Nurtiyas, 2016. *Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Upah Minimum Provinsi di pulau Jawa tahun 2010-2014* (Universitas Negeri Yogyakarta)

- Fitriani, 2017. *Analisis Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Jumlah Penduduk Miskin Di Provinsi Aceh* (Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat)
- I Nyoman Jaya Kesuma, 2017 “*Perselisihan Hak atas Upah Pekerja terkait Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK)*”, (eJournal)
- Hendrie Anto, *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*, (Yogyakarta: Ekonosia, 2013)
- Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011)
- Lalu Husni, 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (PT Raja Grafindo Persada, Jakarta)
- Maria Farida Indrati S. 2007. *Ilmu Perundang-undangan Cet. Ke-7*. (Yogyakarta: Kanisius)
- Muhammad Azhar, 2015. “*Hukum Ketenagakerjaan*” (Semarang).
- Muchtar Kusumaatmadja dalam Zaiudin Ali & Supriadi, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014)
- Paul A. Sabatier and Mazmanian, Daniel A. 1983. *Implementation and Public Policy*, Scott Foresman and Company, (USA)
- Purwanto dan Sulistyastuti, 2018. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi*
- Rahmat Ramadhani Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. (Medan: CV Pustaka Prima)
- Ripley, Rendal B. and Grace A. Franklin. 1986. *Policy Implementation and Bureaucracy*, second edition, (the Dorsey Press, Chicago-Illionis)
- Ronny Hanitijo Soemitro, 2010. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar)
- Saleh Al-Fauzan, *Fiqih Sehari-hari* (Jakarta: Gema Insani Press, 2005)
- Siti Andriyani, 2018. *Dampak Upah Minimum Provinsi Terhadap kesejahteraan Buruh di Lampung Selatan ditinjau dari perpspektif hukum islam(studi di PT biru laut Khatulistiwa Desa Merak Belatung Kalianda Lampung*

*Selatan*) (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung)

Sutjipto Rahardo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2012)

Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014)

Suhendi Hendi, *Fiqih Muamalah*, (Bandung: Raja Grafindo, 2014)

Sumadi Suryabrata, 1987. *Metode Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 1987)

Sunapiah Faisal, 2013. *Formal-formal Penelitian Sosial*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada)

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2007)

Suratman, 2010. "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Jakarta: Permata Puri Media)

Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islam*, (Jakarta: Rajawali Pers)

#### **B. Ilmu Perundang - Undangan**

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 28d ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Ketentuan umum Nomor 3, Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Keputusan Gubernur Aceh No. 569/1526/2020

### **C. Internet**

Admin DSLA, *Ketenagakerjaan: Pengertian, Peraturan & Masalahnya*,

<https://www.dslalawfirm.com/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan/>, diakses pada puul 09:51 WIB.

Pemerintah Kota Banda Aceh. Diakses melalui <https://bandaacehkota.go.id/p/sejarah.html>, tanggal 17 Maret 2024

Pusat Pengembangan Kawasan Perkotaan, Profil Kota Banda Aceh. Diakses melalui situs <http://perkotaan.bpiw.pu.go.id/v2/kota-sedang/58>, tanggal 17 Maret 2024.

<https://news.detik.com/kolom/d-5349156/pandemi-dan-upah-minimum>  
(diakses pada 17 April 2024, Pukul 10:00 WIB)

### **D. Wawancara**

Wawancara dengan Faizun, Tanggal 2 Desember 2021 pada salah satu Warung Kopi di Kecamatan Banda Raya, Kota Banda Aceh.

Wawancara dengan Samuel, Tanggal 3 Desember 2021 pada salah satu Warung Kopi di Kecamatan Baiturrahman, Kota Banda Aceh.

Wawancara dengan Bahri Ayi, Tanggal 4 Agustus 2024 pada Salah Satu Warung Kopi di Lampineung, Baiturrahman, Kota Banda Aceh.

Wawancara dengan Jack, Tanggal 5 Agustus 2024 pada Salah Satu Warung Kopi di Lamdingin, Syiah Kualah, Kota Banda Aceh.

Wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T pada Tanggal 8 Maret 2024 selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

#### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

##### A. DATA PRIBADI

1. Nama : Syafri Yevi Ismail
2. Tempat/Tanggal Lahir : Meulaboh, 03 April 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
4. Pekerjaan/NIM : Mahasiswa/170106030
5. Agama Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. E-mail : [Syafriyevi@gmail.com](mailto:Syafriyevi@gmail.com)
8. Alamat Asal : Jl.Sentosa, Lr.Unta, No.10, Desa Drien Rampak, Kec.Johan Pahlawan, Kab.Aceh Barat

##### B. DATA ORANG TUA/WALI

1. Ayah : Ismail
2. Ibu : Evi Darni, S.Kep., M.KM
3. Pekerjaan : Pensiunan
4. Alamat : Jl.Sentosa, Lr.Unta, No.10, Desa Drien Rampak, Kec.Johan Pahlawan, Kab.Aceh Barat

##### C. JENJANG PENDIDIKAN

1. MIN Drien Rampak : Lulus Tahun 2011
2. SMP Negeri 3 Meulaboh : Lulus Tahun 2014
3. SMA Negeri 1 Meulaboh : Lulus Tahun 2017
4. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry : 2017 – Sekarang

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Banda Aceh, 17 April 2024

Penulis

Syafri Yevi Ismail

## Lampiran 2 Surat Keterangan Pembimbing Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
 Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
 Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

---

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**  
**UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**  
**Nomor: 5672/Un.08/FSH/PP.009/10/2022**

**TENTANG**  
**PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA**

**Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjukkan pembimbing KKU Skripsi tersebut;  
 b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKU Skripsi.

**Mengingat** : 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;  
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;  
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;  
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;  
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;  
 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;  
 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS dilingkungan Departemen Agama RI;  
 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;  
 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;  
 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** :  
**Pertama** : Menunjuk Saudara (i) :  
 a. Muhammad Iqbal, SE,MM  
 b. Nurul Fithria, M.Ag.  
 sebagai Pembimbing I  
 sebagai Pembimbing II  
 untuk membimbing KKU Skripsi Mahasiswa (i) :

**Nama** : Syafri Yevli Ismail  
**NIM** : 170106030  
**Prodi** : Ilmu Hukum  
**Judul** : Upah Kerja Warung Kopi Di Masa Pandemi (Covid-19) Di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor: 560/1765/2021)

**Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

**Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;

**Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh  
 Pada tanggal : 14 Oktober 2022  
**Dekan**  
  
 Kamaruzzaman

**Tembusan :**  
 1. Rektor UIN Ar-Raniry;  
 2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;  
 3. Mahasiswa yang bersangkutan;  
 4. Arsip.

## Lampiran 3 Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : [0651- 7557321](tel:0651-7557321), Email : [uin@ar-raniry.ac.id](mailto:uin@ar-raniry.ac.id)

Nomor : 725/Un.08/FSH.I/PP.00.9/02/2024

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepala Dinas Ketenagakerjaan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pimpinan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SYAFRI YEVI ISMAIL / 170106030**

Semester/Jurusan : **XV / Ilmu Hukum**

Alamat sekarang : **Lamdingin**

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **UPAH PEKERJA WARUNG KOPI DIMASA PANDEMI (COVID-19) DI KOTA BANDA ACEH**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 13 Februari 2024  
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,



A R - R A N I R Y

Berlaku sampai : 28 Juni 2024

Hasnul Arifin Melayu, M.A.

## Lampiran 4 Surat Balasan



### PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No 4 Mibo Kecamatan Banda Raya  
Banda Aceh Telp (0651) 44391  
email: disnakerbandaaceh@gmail.com, website: disnakerbandaacehkota.go.id

#### SURAT KETERANGAN Nomor : 560/ 3A /2024

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Syafri Yevi Ismail  
Alamat : Jl. Gp. Lamingin Kec. Kuta Alam Kota Banda Aceh  
Pekerjaan : Mahasiswa

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian  
“Upah Pekerja Warung Kopi Dimasa Pandemi (Covid- 19) Di Kota Banda Aceh”

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan  
sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 08 Maret 2024

Plt. KEPALA DINAS TENAGA KERJA  
KOTA BANDA ACEH

**Drs. Fahmi, M.Si**  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 19731017 199311 1 001

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

## Lampiran 5 Protokol Wawancara

### PROTOKOL WAWANCARA

Judul Penelitian Skripsi : Upah Pekerja Warung Kopi Dimasa Pandemi (*Covid-19*) di Kota Banda Aceh (Studi Kasus Surat Keputusan Gubernur Aceh Nomor : 560/1765/2021)

Waktu Wawancara : Pukul 10:00 s/d 11:30 WIB

Hari/Tanggal : Jum'at/ 8 Maret 2024

Tempat : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Pewawancara : Syafri Yevi Ismail

Orang yang Diwawancarai : Syahrudin, S.T

Jabatan Orang yang Diwawancarai : Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Upah Pekerja di Warung Kopi”. Tujuan dari wawancara ini yaitu untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi, berdasarkan data yang terkumpul di lapangan. Data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapat persetujuan dari Orang yang Diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 90 (sembilan puluh) menit.

Daftar Pertanyaan :

1. Apakah terdapat perubahan tentang upah pekerja di warung kopi sejak masa pandemi *covid-19* ?
2. Upaya apa yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh terkait dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor 560/1765/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Banda Aceh Tahun 2022?
3. Apakah pekerja di warung kopi merasa cukup dengan upah yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan primer di Tengah maraknya karantina akibat *covid-19*?
4. Apakah ada kompensasi tambahan sebagai respons yang diberikan oleh pengusaha warung kopi kepada para pekerja?
5. Seberapa besar pengaruh pandemi *covid-19* terhadap penghasilan pekerja dan pengusaha warung kopi yang ada di Kota Banda Aceh?

## Lampiran 6 Foto Dokumentasi



Gambar 4. Wawancara dengan Bapak Bapak Syahrudin, S.T selaku Seksi Persyaratan Kerja Perusahaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh pada Hari Jum'at Tanggal 8 Maret 2024.