



Implementation Of Article 77 Paragraph (2) Of Law Number 6 Of 2023 On Job Creation In Regulating Working Hours At Café Panche Hub Palembang

Implementasi Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Pengaturan Waktu Kerja Di Café Panche Hub Palembang

Msy. Nabila Hafizah ¹⁾; Erniwati ²⁾; Sakinah Agustina ³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA

Email: ¹⁾ msynabila124@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 Juli 2026]

Revised [04 Oktober 2026]

Accepted [08 Oktober 2026]

KEYWORDS

*Implementation Of The Law,
Working Hours, Article 77
Paragraph (2), Job Creation,
Labor Protection.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam pengaturan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penerapannya. Penelitian menggunakan metode yuridis empiris yang didukung dengan pendekatan yuridis normatif. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen dan pekerja Café Panche Hub Palembang, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Data dianalisis secara kualitatif dengan membandingkan ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaannya di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara normatif Café Panche Hub telah menerapkan sistem kerja berdasarkan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 melalui pembagian shift kerja. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan pekerja yang bekerja melebihi batas waktu kerja normal, khususnya pada akhir pekan dan hari libur akibat meningkatnya jumlah pelanggan. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kerja lembur yang dalam beberapa keadaan belum disertai dengan pemberian upah lembur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hambatan utama dalam penerapan ketentuan waktu kerja meliputi tingginya beban operasional, keterbatasan jumlah tenaga kerja, belum optimalnya sistem shift, belum konsistennya pelaksanaan kompensasi lembur, serta rendahnya pemahaman hukum mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem pengaturan waktu kerja, pengawasan pelaksanaan kerja lembur, dan peningkatan kesadaran hukum agar perlindungan terhadap hak-hak pekerja dapat terlaksana secara optimal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

ABSTRACT

This study aims to analyze the implementation of Article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation in the regulation of working hours at Café Panche Hub Palembang and identify factors that hinder its implementation. The research uses an empirical juridical method supported by a normative juridical approach. Primary data was obtained through interviews with the management and workers of Café Panche Hub Palembang, while secondary data was obtained through literature studies of laws and regulations, books, and scientific journals related to labor law. The data was analyzed qualitatively by comparing the applicable legal provisions with their implementation practices in the field. The results of the study show that normatively Café Panche Hub has implemented a work system based on the provisions of Article 77 paragraph (2) of Law Number 6 of 2023 through the division of work shifts. However, in practice, workers are still found who work beyond the normal working time limit, especially on weekends and holidays due to the increase in the number of customers. This condition results in overtime work which in some circumstances has not been accompanied by the provision of overtime wages in accordance with the provisions of laws and regulations. The main obstacles in the implementation of working time provisions include high operational burdens, limited number of workers, not optimal shift systems, inconsistent implementation of overtime compensation, and low legal understanding of rights and obligations in employment relations. Therefore, it is necessary to evaluate the work time management system, supervise the implementation of overtime work, and increase legal awareness so that the protection of workers' rights can be carried out optimally in accordance with the applicable legal provisions.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara dengan berjuta budaya. Hal itu terlihat dari jenis makanan dan minuman yang sangat beragam, bahkan di setiap daerah terdapat makanan dan minuman khasnya tersendiri (Industri Kuliner Sebagai Warisan Budaya Indonesia, n.d.). Kuliner merupakan salah satu hasil budaya yang erat kaitannya dengan kehidupan masyarakat. Selain berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan pokok, kuliner juga memiliki nilai sejarah, sosial, ekonomi, bahkan filosofis yang mencerminkan identitas suatu daerah (Warawardhana, 2022). Keberagaman kuliner tersebut menjadi

salah satu potensi ekonomi kreatif yang terus berkembang dan memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Perkembangan tersebut juga membuka peluang usaha baru yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor kuliner.

Perkembangan industri kuliner di Indonesia mengalami peningkatan yang signifikan seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat dan kemajuan sektor pariwisata (Kurniawan, 2022). Meningkatnya mobilitas masyarakat, perkembangan teknologi digital, serta perubahan pola konsumsi turut mendorong pertumbuhan usaha di bidang makanan dan minuman. Salah satu bentuk usaha kuliner yang berkembang pesat adalah *café* atau *coffee shop* yang tidak hanya berfungsi sebagai tempat menikmati makanan dan minuman, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial, tempat bekerja, berdiskusi, serta aktivitas kreatif masyarakat (Sandatoding, 2024). Perkembangan tersebut mendorong meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dalam sektor jasa kuliner sehingga aspek perlindungan hukum terhadap pekerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan (Busro, 2018). Hubungan kerja yang sehat tidak hanya ditentukan oleh terpenuhinya kepentingan pelaku usaha, tetapi juga oleh adanya jaminan terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja, tenaga kerja memiliki hak-hak yang harus dilindungi oleh hukum. Perlindungan hukum tersebut merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja sekaligus menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan seimbang antara pekerja dan pengusaha. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah pengaturan mengenai waktu kerja (Su'ud, 2007). Pengaturan waktu kerja bertujuan memberikan keseimbangan antara produktivitas kerja dan perlindungan terhadap kesehatan, keselamatan, serta kesejahteraan pekerja. Pengaturan tersebut juga dimaksudkan untuk mencegah terjadinya eksploitasi tenaga kerja akibat beban kerja yang berlebihan sehingga pekerja tetap dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal. Ketentuan mengenai waktu kerja diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menentukan bahwa waktu kerja meliputi:

1. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
2. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu (Indonesia, 2023).

Ketentuan tersebut bertujuan untuk memberikan kepastian hukum sekaligus melindungi pekerja dari beban kerja yang berlebihan (Indonesia, 2023). Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan terhadap jam kerja yakni 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Jika melebihi dari ketentuan tersebut maka akan dianggap sebagai kerja lembur, yakni melakukan pekerjaan yang menyimpang dari jam kerja normal (Budiono, 1995). Pengaturan mengenai batas waktu kerja tersebut merupakan salah satu instrumen perlindungan hukum yang wajib dipatuhi oleh setiap pemberi kerja agar hak pekerja atas waktu istirahat, kesehatan, dan keselamatan kerja tetap terjamin. Dengan demikian, pelaksanaan ketentuan waktu kerja tidak hanya berkaitan dengan kepentingan produktivitas perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan pemenuhan hak asasi pekerja dalam memperoleh kondisi kerja yang layak.

Namun demikian, penerapan ketentuan waktu kerja di lapangan tidak selalu berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada sektor usaha *café*, jam operasional yang panjang sering kali menyebabkan pekerja bekerja melebihi batas waktu kerja normal. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan pelanggaran terhadap hak normatif pekerja, terutama terkait waktu kerja, waktu istirahat, dan kompensasi lembur (Insan, n.d.). Selain itu, karakteristik usaha jasa yang sangat bergantung pada jumlah pelanggan menyebabkan kebutuhan tenaga kerja sering berubah-ubah sehingga pengaturan jam kerja menjadi lebih kompleks. Tidak jarang pelaku usaha harus melakukan penyesuaian jam kerja demi menjaga kelancaran operasional, namun penyesuaian tersebut tetap harus memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak mengurangi hak-hak pekerja.

Salah satu usaha yang menarik untuk dikaji adalah *Café Panche Hub Palembang*, sebuah usaha di bidang makanan dan minuman yang memiliki jam operasional relatif panjang. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara terhadap pekerja di bidang *cook*, terdapat pekerja yang menjalankan aktivitas kerja melebihi ketentuan waktu kerja normal sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana ketentuan hukum tersebut telah diterapkan serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Fenomena tersebut menarik untuk diteliti karena dapat memberikan gambaran mengenai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik hubungan kerja yang terjadi dalam sektor usaha kuliner, khususnya pada usaha *café* yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan sektor usaha lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hubungan dengan waktu kerja di *Café Panche Hub Palembang* serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat penerapannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan,



khususnya yang berkaitan dengan perlindungan terhadap pekerja pada sektor jasa kuliner, serta menjadi bahan evaluasi bagi pelaku usaha dalam mewujudkan hubungan kerja yang adil, harmonis, dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas implementasi hukum ketenagakerjaan pada sektor usaha jasa yang memiliki karakteristik operasional dengan tingkat fleksibilitas waktu kerja yang tinggi.

LANDASAN TEORI

Gambaran Umum Café Panche Hub Palembang

Panche Hub Coffee & Art Space merupakan café yang berlokasi di Jalan Rambutan Nomor 20, 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II, Kota Palembang. Café ini mengusung konsep “Coffee & Art Space” yang memadukan unsur kuliner dan seni dalam satu tempat (Aji, n.d.). Selain menyediakan berbagai jenis kopi dan makanan, Panche Hub juga menjadi wadah bagi komunitas kreatif, pameran seni, diskusi, dan kegiatan sosial masyarakat (Hub, n.d.). Panche Hub memiliki visi untuk memberikan kesan terbaik kepada pelanggan dengan menyediakan tempat yang nyaman, mendukung kegiatan seni, meningkatkan minat baca masyarakat, dan mengurangi penggunaan plastik. Kehadiran *café* ini tidak hanya memberikan manfaat ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja, tetapi juga memberikan kontribusi sosial dan budaya bagi masyarakat Kota Palembang.

Café Panche Hub ini mengusung konsep modern kekinian dengan desain tempat yang minimalis dan instagramabel, menjadikannya sebagai salah satu destinasi favorit anak muda, pekerja kreatif, dan masyarakat umum yang ingin bersantai atau bekerja sambil menikmati makanan dan minuman ringan. Berdasarkan dokumentasi publik dan media sosial, Panche Hub mulai dikenal luas sejak sekitar tahun 2020-an, bersamaan dengan meningkatnya trend *café* bertema seni di Indonesia (Hub, n.d.).

Tinjauan Umum Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberi pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Husni, 2014).

Pengertian tenaga kerja dalam kajian sumber daya manusia adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa yang berguna bagi dirinya sendiri ataupun masyarakat pada umumnya. Dalam arti lain, bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang bekerja aktif dalam menghasilkan barang dan jasa, kelompok yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau yang mengerjakan sesuatu, pekerja, pegawai dan sebagainya (Aziz, n.d.). Pengertian tenaga kerja menurut undang-undang ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di luar maupun didalam hubungan kerja dengan alat produksinya adalah tenaganya sendiri, baik fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja diatas adalah ia bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah (Tampone, 2024).

Menurut Hardijan Rusli, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja mencakup pekerja atau buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Landasan pembangunan ketenagakerjaan terdiri dari sebagai berikut: (Triningsih, 2020). Landasan idiil adalah Pancasila yang terdapat di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945:

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

BPS (Badan Pusat Statistik) membagi tenaga kerja (*employed*), menjadi 3 jenis yaitu: (Trixie et al., 2023).

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

Tinjauan Umum Waktu Kerja

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)), waktu kerja adalah waktu yang ditetapkan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hukum, atau kontrak kerja, yang bisa dilaksanakan pada siang hari atau malam hari (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, n.d.)). Menurut Marbun, Patar & Siregar, jam kerja ialah durasi kerja yang dilakukan siang atau malam. Merencanakan pekerjaan di masa depan merupakan langkah penting dalam meningkatkan manajemen waktu (Indra et al., 2024). Dalam perspektif ketenagakerjaan, waktu kerja juga dikaitkan dengan perlindungan hak pekerja, karena pekerja tidak boleh dipaksa bekerja melebihi ketentuan waktu yang ditetapkan undang-undang, kecuali dengan persyaratan tertentu seperti lembur yang dibayar (Topan, n.d.).

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

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, (Indonesia, 2023)

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

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

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

Di Indonesia, pengaturan waktu kerja pada awalnya telah dirumuskan secara jelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan normatif bagi tenaga kerja. Namun demikian, seiring dengan perkembangan kondisi sosial dan ekonomi, meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas dalam dunia usaha, serta upaya pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang lebih kompetitif, ketentuan tersebut kemudian mengalami pembaruan. Pembaruan regulasi tersebut diwujudkan melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya ditegaskan kembali melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Rahman et al., 2024).

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis empiris (*empirical legal research*) yang dilengkapi dengan penelitian hukum yuridis normatif (*normative legal research*). Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk mengkaji bagaimana ketentuan hukum diterapkan dalam praktik melalui pengamatan terhadap fakta-fakta yang terjadi di lapangan, sedangkan pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, serta teori-teori hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan mengombinasikan kedua pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik pelaksanaannya.

Data diperoleh melalui penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan (Erniwati, 2022). Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dari objek penelitian melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait, sedangkan penelitian kepustakaan dilakukan dengan mengkaji berbagai sumber hukum dan literatur yang relevan sebagai landasan teoritis maupun yuridis dalam penelitian.

Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen dan pekerja Café Panche Hub Palembang, sedangkan data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, jurnal ilmiah, dan literatur yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara mengelompokkan, menginterpretasikan, dan



menghubungkan ketentuan hukum yang berlaku dengan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dalam hubungan dengan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Dalam Hubungan Dengan Waktu Kerja di Café Panche Hub Palembang

Café Panche Hub Palembang merupakan usaha yang bergerak di bidang jasa kuliner dan coffee shop yang berlokasi di Jalan Rambutan No. 20, 30 Ilir, Kecamatan Ilir Barat II Kota Palembang. Sebagai usaha jasa yang beroperasi dari pagi hingga malam hari, café ini memerlukan pengaturan waktu kerja yang efektif agar kegiatan operasional tetap berjalan optimal tanpa mengabaikan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Aranda Abdul Fattah Ghifari selaku Human Resource Development (HRD), Café Panche Hub memiliki 24 tenaga kerja yang terbagi dalam sembilan divisi, yaitu back office, finance, purchase, warehouse, media, artshop, server, bar, dan kitchen.

Dalam penerapan waktu kerja, Café Panche Hub menggunakan sistem shift yang terdiri atas shift pagi pukul 08.00–16.00 WIB, shift tengah pukul 13.00–21.00 WIB, dan shift malam pukul 15.30–22.00 WIB. Selain itu, terdapat pekerja penuh waktu (full time) dan pekerja paruh waktu (part time). Secara normatif, sistem tersebut telah mengacu pada ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menetapkan batas maksimal waktu kerja 8 jam per hari dan 40 jam per minggu.

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

1. 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, (Indonesia, 2023).

Ketentuan tersebut merupakan batas maksimal waktu kerja yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja guna menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja, khususnya dalam aspek kesehatan, keselamatan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Novia Ade Puri, 2018).

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi ketentuan tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal. Pada waktu-waktu tertentu, terutama saat akhir pekan dan hari libur, jumlah pelanggan meningkat secara signifikan sehingga menyebabkan karyawan bekerja melebihi jam kerja normal. Dalam kondisi ramai, karyawan dapat bekerja hingga 10 sampai 12 jam per hari. Bahkan berdasarkan wawancara dengan salah satu barista Café Panche Hub, pekerja yang seharusnya menyelesaikan pekerjaan pada pukul 22.00 WIB terkadang harus tetap bekerja hingga pukul 24.00 WIB untuk menyelesaikan pesanan pelanggan dan merapikan area kerja.

Kondisi tersebut pada dasarnya termasuk kategori kerja lembur sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Kerja, 2021). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen, pelaksanaan lembur dilakukan atas persetujuan pekerja dan dicatat oleh pihak manajemen. Akan tetapi, dalam praktiknya tidak seluruh kerja lembur diberikan kompensasi berupa upah lembur. Pada kondisi tertentu, pihak manajemen hanya memberikan tambahan waktu istirahat atau penggantian hari kerja sebagai bentuk kompensasi non-finansial. Praktik demikian belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan karena pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja normal pada prinsipnya berhak memperoleh upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku.

Apabila ditinjau dari ketentuan hukum yang berlaku, praktik tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini dikarenakan pemberian upah lembur merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha terhadap pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi waktu kerja normal. Dengan demikian, penggantian lembur hanya dalam bentuk waktu istirahat tanpa disertai upah lembur berpotensi melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam hukum ketenagakerjaan (Maramis, 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 di Café Panche Hub Palembang secara konseptual telah sesuai melalui penerapan sistem shift kerja. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih ditemukan penyimpangan berupa kerja lembur yang tidak selalu diikuti dengan mekanisme kompensasi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap sistem pengaturan waktu kerja, pencatatan jam kerja, serta pelaksanaan kerja lembur agar perlindungan hukum bagi pekerja dapat terlaksana secara optimal.

Faktor Penghambat Dalam Menerapkan Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja di Café Panche Hub Palembang

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, terdapat beberapa faktor yang menghambat penerapan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja di Café Panche Hub Palembang. Faktor pertama adalah tingginya jumlah pelanggan, khususnya pada akhir pekan dan hari libur. Peningkatan jumlah pengunjung menyebabkan kebutuhan pelayanan meningkat secara mendadak sehingga karyawan yang seharusnya telah selesai bekerja sering diminta tetap bekerja sampai kondisi operasional kembali normal. Faktor kedua adalah keterbatasan jumlah tenaga kerja dalam menghadapi beban operasional. Jumlah pekerja yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengimbangi lonjakan jumlah pelanggan sehingga terjadi penambahan jam kerja pada beberapa bagian pelayanan. Faktor ketiga adalah belum optimalnya pelaksanaan sistem shift kerja. Dalam kondisi tertentu terjadi tumpang tindih jam kerja karena pekerja yang telah menyelesaikan shift masih harus melanjutkan pekerjaan akibat tingginya aktivitas operasional *café*. Kondisi ini menyebabkan pembagian waktu kerja yang telah direncanakan tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Faktor keempat adalah belum konsistennya pelaksanaan kompensasi kerja lembur. Meskipun terdapat mekanisme penggantian berupa tambahan hari libur atau waktu istirahat, namun tidak seluruh lembur diberikan kompensasi dalam bentuk upah sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Faktor kelima adalah rendahnya kesadaran hukum baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Sebagian pekerja cenderung menerima kondisi kerja lembur tanpa mempermasalahkan hak atas kompensasi karena alasan menjaga hubungan kerja dan khawatir kehilangan pekerjaan. Di sisi lain, pihak manajemen lebih mengutamakan kelancaran operasional usaha ketika terjadi lonjakan pelanggan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan secara optimal. Selain itu, karakteristik usaha jasa yang membutuhkan fleksibilitas tinggi juga menjadi kendala tersendiri dalam penerapan ketentuan waktu kerja. Operasional *café* sangat bergantung pada jumlah pelanggan yang tidak dapat diprediksi secara pasti sehingga penyesuaian jam kerja sering dilakukan untuk menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara normatif pengaturan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang telah mengacu pada ketentuan Pasal 77 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yaitu maksimal 7–8 jam kerja per hari dan 40 jam kerja dalam satu minggu, yang diterapkan melalui sistem pembagian shift kerja. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan ketidaksesuaian, terutama pada kondisi tertentu seperti meningkatnya jumlah pengunjung, yang menyebabkan karyawan bekerja melebihi batas waktu kerja yang telah ditentukan, bahkan mencapai 10-12 jam dalam satu hari. Kondisi tersebut mengakibatkan terjadinya kerja lembur, di mana karyawan yang seharusnya telah menyelesaikan jam kerjanya tetap diminta untuk melanjutkan pekerjaan hingga larut malam guna memenuhi kebutuhan operasional *café*. Selain itu, pelaksanaan kerja lembur tersebut belum sepenuhnya disertai dengan pengaturan yang jelas dan sistematis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, baik terkait pembatasan waktu lembur maupun mekanisme pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi ketentuan waktu kerja di Café Panche Hub Palembang belum berjalan secara optimal sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
2. Kondisi tersebut tidak terlepas dari adanya berbagai hambatan dalam menerapkan ketentuan waktu kerja, yang meliputi faktor operasional berupa tingginya jumlah pelanggan, keterbatasan jumlah tenaga kerja, belum optimalnya pengelolaan sistem shift kerja, serta belum konsistennya pelaksanaan kebijakan kerja lembur. Selain itu, aspek kesadaran hukum dan pengawasan juga turut memengaruhi belum maksimalnya penerapan ketentuan tersebut, sehingga menimbulkan kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di lapangan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pihak manajemen Café Panche Hub Palembang disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap pengaturan waktu kerja, sistem shift, serta pelaksanaan kerja lembur agar sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Selain itu, perlu dilakukan penyesuaian jumlah tenaga kerja pada waktu-waktu tertentu dan



- penerapan kebijakan lembur yang lebih jelas, khususnya terkait pembatasan waktu lembur serta pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Diperlukan peningkatan pengawasan serta pemahaman hukum, baik dari pihak pengusaha maupun pekerja, mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, khususnya terkait waktu kerja dan kerja lembur. Dengan adanya pemahaman dan pengawasan yang lebih baik, diharapkan penerapan ketentuan ketenagakerjaan dapat berjalan lebih optimal sehingga tercipta keseimbangan antara kepentingan operasional usaha dan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Rahman Dkk, "Perindungan Hukum Waktu Kerja bagi Pekerja/Buruh Terhadap Pelanggaran Jam Kerja yang Melebihi Waktu Kerja pada Suatu Perusahaan", Jurnal Universitas Singaperbangsa Karawang, Vol. 7 No. 1 (September 2024). <https://www.review-unes.com/law/article/view/2266>
- Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2020.
- Arti kata jam kerja Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, diakses tanggal 27 Agustus 2025. Online <https://www.kbbi.web.id/Jamkerja>
- Aturan Hari dan Jam Kerja di Perpu Cipta Kerja, <https://www.kompas.com/tren/read/2023/01/02/143200465/aturan-hari-dan-jam-kerja-di-perppu-cipta-kerja>, diakses tanggal 2 Januari 2026. Online
- Avin Kurniawan, "Pengaruh Identitas Merek dan Nilai Yang Dirasakan Terhadap Kepuasan Pelanggan Coffee Shop Cupable Yogyakarta" (Yogyakarta : Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022). <https://e-journal.uajy.ac.id/26857/>
- Budiono, Abdul. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- Busro, M, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Deni Warawardhana, "Indonesia Culinary Center", Jurnal Fakultas Seni Rupa dan Desain ITB, No.1. <https://media.neliti.com/media/publications/245226-none-7e763600.pdf>
- Eliese Sandatoding, *Tinjauan Yuridis terhadap Pengupahan Tenaga Kerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Bidang Coffe Shop*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Samarinda, Vol. 25 No. 1, 2024. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/dedikasi/article/viewFile/8004/6816>
- Erniwati Dkk, *Pedoman Penulisan Skripsi Untuk Mahasiswa Hukum*, Noer Fikri Offset, Palembang, 2022.
- Industri Kuliner sebagai Warisan Budaya Indonesia Universitas Airlangga Official Website, diakses tanggal 24 April 2025. Online <https://unair.ac.id/industri-kuliner-sebagai-warisan-budaya-indonesia/>
- Ivana Trixie dkk, Jurnal " Implementasi Hak Para Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Analisis Kasus PT Livatech Elektronik Indoonesia)", Jakarta Barat: Universitas Tarumanegara, Vol. 7, No. 2 (Desember 2023). <https://share.google/BvzSW4QBeo1zdVhab>
- Karel Hein Tampone dkk, "Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No 6 Tahun 2023", Jurnal Fakultas Hukum, UNSRAT, Vol. 12 No. 5, 2024. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lexcrimen/article/view/59263>
- Kurniawan Dkk, *Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta*, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia, Jurnal Bintang Manajemen Vol.2, No.3 September 2024. [file:///C:/Users/WINDOWS%20X/Downloads/dininurhayati,+VOL.2+SEPTEMBER+20224+HAL+52-66%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/WINDOWS%20X/Downloads/dininurhayati,+VOL.2+SEPTEMBER+20224+HAL+52-66%20(1).pdf)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi, Cetakan 5, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.
- Novia Ade Puri, "Pelindungan Hukum Terhadap Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pekerja/Buruh Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di CV Asia Nusa Telekomindo", Tesis Fakutas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru 2018. <https://repository.uir.ac.id/14069/>
- Panche Hub – Coffe & Art Space, Instagram Official Account, *Coffee & Art Space (@panchehub)* Instagram photos and videos, <https://www.instagram.com/panchehub/>, diakses taanggal 21 Oktober 2025. Online
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Pejanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Pud Abdul Aziz Dkk, *Ekonomi sumber daya Manusia Konsep dan Teori*, Eureka Media Aksara, 2023.
- Rendra Topan, "Waktu Kerja Sebagai Salah Satu Bentuk Perlindungan Hak Pekerja", Rendra Topan law Office 2018, diakses pada tanggal 27 Agustus 2025. Online

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

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

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

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

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