



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No.4 (2026) pp: 12094-12099

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Kebijakan Pengaturan Hak Upah Pekerja UMKM Di Kota Madiun Berdasarkan Perubahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Auryn Putri Nararya¹, Purwono Sungkowo Raharjo², Fatma Ulfatun Najicha³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret Surakarta

aurynputri@student.uns.ac.id¹, purwonosungkowo@staff.uns.ac.id², fatmanajichalaw@staff.uns.ac.id³

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama dalam menopang perekonomian nasional, baik dari sisi penciptaan lapangan kerja maupun kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Salah satu sektor UMKM yang mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir adalah usaha coffee shop. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya budaya konsumsi kopi serta perubahan gaya hidup masyarakat, khususnya di kalangan generasi muda yang menjadikan coffee shop tidak hanya sebagai tempat konsumsi, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial dan produktivitas. Kota Madiun menjadi salah satu daerah yang mengalami peningkatan signifikan jumlah usaha coffee shop, sehingga menimbulkan dinamika baru dalam hubungan ketenagakerjaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perlindungan hak-hak pekerja coffee shop, terutama terkait dengan pemenuhan hak atas upah yang layak. Permasalahan utama yang dikaji adalah bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak upah pekerja coffee shop di Kota Madiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan perlindungan hukum tersebut dalam praktik ketenagakerjaan di sektor UMKM. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif empiris, yaitu dengan mengombinasikan kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan data lapangan yang diperoleh melalui wawancara dan studi keputusan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah menyediakan kerangka perlindungan hukum yang cukup komprehensif, meliputi pengaturan upah minimum, jaminan sosial ketenagakerjaan, pengaturan jam kerja, serta mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Implementasi perlindungan hukum belum berjalan optimal, lemahnya pengawasan pemerintah daerah, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja dan pengusaha, serta karakter hubungan kerja di sektor coffee shop cenderung fleksibel dan informal.

Kata Kunci: *Upah, Pekerja, Hukum, Undang-Undang, Kebijakan*

1. Latar Belakang

Sebagai bagian dari sektor ekonomi nasional, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja di Indonesia (Cindy & Uswatun, 2024). Salah satu cabang UMKM yang berkembang pesat adalah usaha coffee shop, yang kini tidak hanya hadir di kota besar, tetapi juga merambah ke daerah-daerah. Coffee shop sebagai UMKM mampu memberikan nilai tambah melalui pengolahan produk kopi lokal, penciptaan lapangan kerja, serta penguatan identitas dan kreativitas anak muda. Dukungan terhadap UMKM coffee shop juga berkontribusi pada peningkatan daya saing industri kopi nasional, karena pelaku usaha dituntut untuk terus berinovasi dalam kualitas produk, pelayanan, dan konsep usaha agar dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat.

Beberapa tahun terakhir ini Indonesia mengalami perkembangan pesat di bidang industri kopi. Kebiasaan menikmati secangkir kopi sudah bukan lagi hanya sekedar aktivitas rutin, tetapi telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat Indonesia, khususnya kalangan muda. Saat ini, coffee shop tidak hanya sebagai tempat untuk menikmati secangkir kopi saja, melainkan coffee shop sudah berfungsi sebagai ruang untuk berkumpul, bekerja, dan melepas penat dari beban kerja. Budaya minum kopi yang tiap hari kian meningkat di generasi muda tentunya

Kebijakan Pengaturan Hak Upah Pekerja UMKM Di Kota Madiun Berdasarkan Perubahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

sangat memiliki kontribusi dalam hal peningkatan usaha coffee shop di Indonesia sampai dengan 20%. Hal ini dikarenakan coffee shop menjadikan wadah yang tetap diminati karena menghadirkan suasana yang nyaman dan peluang networking (Aurelia & Adim, 2023). Beragam inovasi menu dan layanan juga menjadi faktor yang memperkuat daya tarik coffee shop dalam persaingan industri kuliner modern.

Kota Madiun merupakan salah satu contoh nyata pesatnya pembangunan usaha coffee shop baik berskala kecil, menengah, hingga waralaba (franchise) nasional. Seiring dengan pesatnya pembangunan coffee shop di Kota Madiun, kebutuhan tenaga kerja di sektor ini pun kian meningkat. Dibalik pesatnya pertumbuhan usaha coffee shop di Kota Madiun terdapat persoalan yang timbul. Namun, persoalan-persoalan yang bermunculan jarang mendapat perhatian serius, seperti perlindungan hukum bagi para pekerja coffee shop. Salah satu persoalan yang sering muncul adalah terkait pemberian upah bagi pekerja. Meskipun jumlah pekerja meningkat seiring berkembangnya usaha, tidak semua pekerja menerima upah yang sesuai dengan beban kerja. Padahal, sudah sepatutnya setiap tenaga kerja diberikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan diberikan hak nya, serta mendapatkan jaminan kesejahteraan bagi dirinya (N. Nurcahyo, 2021).

Menurut Soerjono Soekanto, fleksibilitas kerja menyebabkan ketidakpastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja karena kontrak yang tidak tetap dan kurangnya kepastian hukum. Status tenaga kerja yang fleksibel tentu akan membawa tantangan dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak-hak dasar yang wajib dilindungi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Hak-hak dasar pekerja yang seharusnya dipenuhi meliputi upah minimum yang layak bagi pekerja. Karena pada hakekatnya, pengupahan akan selalu menjadi hal penting bagi pekerja karena upah sendiri merupakan hak mutlak bagi pekerja yang harus dipenuhi oleh pengusaha (Salha Raafi Anggara, 2022).

Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pasal ini menunjukkan bahwa negara tidak hanya sebatas memberi pekerjaan bagi warga negaranya saja, tetapi juga menjamin layak tidaknya suatu pekerjaan itu kepada warga negaranya. Sejalan dengan prinsip tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Pengupahan menegaskan bahwa upah pekerja harus memperhitungkan beban kerja, produktivitas, serta kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. PP ini mengatur mekanisme penetapan upah minimum, upah layak, dan fleksibilitas pengupahan bagi usaha mikro dan kecil, sehingga pekerja tetap memperoleh kompensasi yang adil sementara keberlangsungan usaha tetap terjaga. Dengan demikian, PP 51/2023 menjadi pedoman operasional untuk menerjemahkan prinsip konstitusi mengenai penghidupan layak ke dalam praktik pengupahan yang nyata di berbagai sektor, termasuk coffee shop di Kota Madiun.

Selain itu, perubahan-perubahan yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa pengaturan baru terkait hak upah pekerja, khususnya di sektor coffee shop di Kota Madiun. Undang-Undang ini memberikan pengecualian bagi usaha mikro dan kecil (UMK) dalam penerapan upah minimum, dengan tetap menekankan kewajiban pengusaha untuk membayar upah layak sesuai dengan beban kerja dan produktivitas pekerja. Penetapan besaran upah dilakukan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang dituangkan dalam perjanjian kerja, sehingga pekerja tetap memperoleh perlindungan dan hak-hak dasar mereka. Saat ini, coffee shop memiliki peran dalam mendukung perkembangan dan keberlanjutan ekonomi pada negara dan juga melalui terciptanya banyak lapangan kerja. Meski begitu, sering kali pekerja di sektor coffee shop menghadapi tantangan signifikan terkait hak upah yang layak (Nazmi, 2023).

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pemenuhan prinsip-prinsip konstitusional tersebut masih belum sepenuhnya tercermin dalam praktik kerja di industri coffee shop. Pengawasan yang lemah menjadi salah satu faktor utama pelaku usaha belum sepenuhnya memenuhi kewajiban hukum terhadap pekerja, terutama terkait perlindungan tenaga kerja dan pemberian upah yang layak (Al-Akbar & Phahlevy, 2024). Situasi ini pada akhirnya menciptakan kesenjangan antara jaminan hukum yang diberikan negara dengan kondisi kerja yang dialami pekerja coffee shop sehari-hari. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk mengambil objek penelitian pada coffee shop di Kota Madiun. Penulis tertarik untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap hak pemberian upah bagi pekerja coffee shop di Kota Madiun berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode penelitian hukum normatif empiris, yaitu metode yang mengombinasikan kajian hukum normatif dengan pendekatan empiris. Penelitian hukum normatif menitikberatkan pada analisis terhadap norma-norma hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum. Sementara itu, pendekatan empiris digunakan untuk melihat bagaimana ketentuan hukum tersebut diterapkan dan bekerja dalam praktik di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga mampu menggambarkan realitas implementasi hukum secara faktual.

Kajian hukum normatif dalam penelitian ini berfungsi sebagai landasan utama untuk memahami kerangka hukum yang mengatur permasalahan yang diteliti. Analisis normatif dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan, asas-asas hukum, serta konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Hasil kajian normatif ini kemudian diperkuat dengan data lapangan melalui pendekatan empiris, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kesesuaian antara norma hukum yang berlaku dengan praktik yang terjadi di masyarakat.

Penelitian ini bersifat preskriptif dan terapan. Bersifat preskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk memberikan argumentasi, penilaian, serta rekomendasi mengenai bagaimana seharusnya hukum diterapkan terhadap permasalahan yang dikaji. Selain itu, penelitian ini juga bersifat terapan karena hasil penelitian diharapkan dapat digunakan secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan, penegak hukum, maupun pihak-pihak terkait lainnya dalam mengambil keputusan atau menyusun kebijakan yang relevan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (statute approach). Pendekatan ini dilakukan dengan cara menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan isu hukum yang diteliti. Melalui pendekatan ini, penulis menganalisis hierarki peraturan, kesesuaian antar norma, serta konsistensi pengaturan hukum yang berlaku. Pendekatan undang-undang menjadi penting untuk memastikan bahwa analisis hukum yang dilakukan memiliki dasar yuridis yang kuat.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan non-hukum. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta dokumen resmi yang memiliki kekuatan mengikat. Bahan hukum sekunder mencakup buku teks hukum, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan pendapat para ahli yang relevan dengan topik penelitian. Sementara itu, bahan non-hukum digunakan sebagai data pendukung, seperti hasil wawancara, laporan, atau data empiris lain yang berkaitan dengan kondisi sosial dan praktik hukum di lapangan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi keputusan dan wawancara. Studi keputusan dilakukan dengan menganalisis putusan-putusan pengadilan yang relevan untuk memahami pertimbangan hukum hakim serta pola penerapan hukum dalam kasus-kasus serupa. Selain itu, wawancara dilakukan dengan narasumber yang memiliki kompetensi dan keterkaitan langsung dengan objek penelitian, guna memperoleh informasi empiris mengenai pelaksanaan dan kendala penerapan hukum dalam praktik.

Analisis data dalam penelitian hukum ini dilakukan dengan menggunakan tiga komponen utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data yang diperoleh agar relevan dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan secara sistematis dan terstruktur untuk memudahkan proses analisis. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan temuan penelitian berdasarkan hasil analisis normatif dan empiris secara terpadu, sehingga diperoleh kesimpulan yang logis, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Hasil dan Diskusi

Menurut Soerjono Soekanto, perlindungan hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara kepada setiap subjek hukum untuk melaksanakan hak dan kepentingannya secara aman dan adil. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan ini mencakup hak pekerja untuk menerima upah yang layak sesuai dengan beban kerja dan produktivitasnya. Perlindungan hukum terhadap pekerja coffee shop, misalnya, tidak hanya berbentuk norma hukum tertulis, tetapi juga melalui penerapan mekanisme pengupahan yang efektif dan adil, seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai keadilan sosial yang diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menekankan pentingnya penghormatan terhadap harkat dan martabat pekerja. Dengan demikian, negara memiliki kewajiban untuk memastikan hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan secara adil, seimbang, dan manusiawi, sehingga pekerja memperoleh kompensasi yang layak dan usaha tetap berkelanjutan (Roid & Sukirno, 2023).

Melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemerintah berupaya menyeimbangkan kepentingan dunia usaha dan tenaga kerja, di mana regulasi ini tidak hanya menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja, tetapi juga tetap menjamin perlindungan dasar bagi pekerja agar tidak kehilangan hak-haknya terutama untuk mendapatkan upah yang layak. Perlindungan hukum tersebut menjadi aspek penting dalam menjaga keadilan sosial dan mencegah terjadinya praktik eksploitasi terhadap pekerja di sektor-sektor yang pertumbuhannya cepat, termasuk sektor jasa dan kuliner. Pengaturan ini bertujuan memberikan kepastian hukum sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja di tengah dinamika pasar kerja yang semakin kompleks. Negara melalui peraturan perundang-undangan berkewajiban menjamin agar hubungan antara pekerja dan pengusaha berlangsung secara adil, seimbang, dan manusiawi. Hukum ketenagakerjaan dibentuk untuk melindungi hak-hak pekerja terutama mereka yang pada posisi sosial-ekonomi lebih lemah dengan tujuan mewujudkan keadilan sosial dan martabat kemanusiaan di tempat kerja (Perkasa dkk., 2024).

Pengawasan ketenagakerjaan yang efektif termasuk penerapan upah minimum sangat bergantung pada komitmen pemerintah daerah untuk menjamin penegakan hukum dan transparansi regulasi (Setiawati, Ismail, dan Hanapi, 2025). Di Kota Madiun, peran pemerintah daerah menjadi krusial dalam memastikan bahwa pengusaha, termasuk pelaku coffee shop dan UMKM, menjalankan kewajiban membayar upah layak sesuai peraturan yang berlaku. Selain itu, pengawasan yang konsisten juga mendorong terciptanya hubungan kerja yang adil antara pekerja dan pengusaha, mengurangi risiko praktik pengupahan tidak adil, dan memperkuat perlindungan hak-hak dasar pekerja. Dengan mekanisme pengawasan yang baik, regulasi pengupahan tidak hanya menjadi norma hukum di atas kertas, tetapi juga terimplementasi secara nyata, memberikan kepastian hukum dan kesejahteraan bagi tenaga kerja di sektor jasa dan kuliner.

Dalam usaha coffee shop di Kota Madiun, jaminan sosial memiliki peranan penting untuk memastikan pekerja menerima hak-haknya, termasuk pemberian upah yang layak, sehingga tercipta kepastian hukum dan kesejahteraan bagi pekerja. Program jaminan sosial yang dikelola oleh pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berfungsi untuk menjamin keamanan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap perkembangan dunia usaha, pembentukan disiplin kerja, dan peningkatan efisiensi operasional (Fahrul Ramdan & Dodi Jaya, 2022). Pemberian upah layak tidak hanya menjadi hak pekerja, tetapi juga mendorong motivasi dan produktivitas mereka dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari di coffee shop. Adanya kepastian upah dan perlindungan melalui BPJS membuat pekerja merasa aman secara ekonomi sehingga dapat fokus pada kualitas pelayanan dan inovasi usaha (Aldi Prasetyo & Dipo Wahyoeno, 2023). Penerapan upah layak yang disertai jaminan sosial juga memperkuat hubungan kerja yang adil antara pengusaha dan pekerja, sekaligus mendukung keberlangsungan usaha coffee shop di Kota Madiun.

Sejalan dengan hal tersebut, peran pemerintah Kota Madiun melalui Dinas Tenaga Kerja dan instansi terkait menjadi sangat strategis. Pemerintah daerah perlu memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa seluruh pelaku usaha coffee shop mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, termasuk membayar upah sesuai UMK atau berdasarkan kesepakatan antara pekerja maupun pelaku usaha. Selain aspek pengawasan, diperlukan pula upaya peningkatan kesadaran hukum baik bagi pengusaha maupun pekerja melalui kegiatan sosialisasi dan pendampingan hukum (Haura Shafana dkk., 2025). Dukungan pemerintah yang konsisten akan mendorong terciptanya praktik pengupahan yang adil dan transparan, sekaligus memberikan kepastian hak bagi pekerja. Dengan demikian, keberlangsungan usaha coffee shop dapat terjaga tanpa mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Madiun.

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pemberian upah yang layak bagi pekerja coffee shop tidak hanya bergantung pada regulasi tertulis, tetapi juga pada implementasi yang konsisten, pengawasan efektif, dan kesadaran hukum dari seluruh pihak terkait. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan landasan hukum yang jelas dengan menekankan keseimbangan antara fleksibilitas dunia usaha dan hak pekerja untuk menerima upah sesuai beban kerja dan produktivitasnya. Keberhasilan penerapan upah layak sangat ditentukan oleh sinergi antara pemerintah daerah, pelaku usaha, dan pekerja dalam memastikan ketentuan hukum diikuti dan hak pekerja terpenuhi. Dengan demikian, perlindungan hukum terkait upah bagi pekerja coffee shop di Kota Madiun tidak hanya merupakan kewajiban normatif negara, tetapi juga wujud nyata dari prinsip keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak-hak dasar pekerja sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Farras, 2024).

Dalam praktiknya, penerapan upah layak di coffee shop Kota Madiun memerlukan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum dan kesepakatan kerja yang adil. Pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam melakukan pengawasan, memastikan pembayaran upah dilakukan tepat waktu, dan

mencegah praktik pengupahan yang merugikan pekerja. Selain itu, edukasi dan sosialisasi mengenai hak-hak pekerja serta mekanisme pengupahan menjadi strategi penting untuk meningkatkan kesadaran hukum baik bagi pekerja maupun pengusaha (Rizki Amalia Fitriani, dkk., 2022). Dengan kombinasi pengawasan yang efektif dan pemahaman hukum yang baik, pekerja coffee shop dapat memperoleh kompensasi yang layak sesuai kontribusi mereka, sementara pengusaha tetap dapat mengelola usahanya secara berkelanjutan dan adil.

Pelaksanaan upah layak di coffee shop Kota Madiun tidak lepas dari peran pengusaha dalam menerapkan ketentuan yang telah diatur oleh pemerintah. Pengusaha wajib menghitung upah berdasarkan kesepakatan kerja serta memperhatikan beban kerja dan produktivitas pekerja, sehingga hak pekerja terpenuhi secara adil. Pemberian upah yang layak tidak hanya meningkatkan semangat dan disiplin kerja serta loyalitas pekerja terhadap tempat usaha, tetapi juga memberikan rasa aman secara ekonomi dan penghargaan profesional. Kondisi ini pada akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas, efektivitas operasional, dan kualitas pelayanan yang diberikan di sektor coffee shop, sekaligus memperkuat kesejahteraan pekerja secara menyeluruh (Irhman Rahman, dkk., 2024).

Pemberian pemahaman mengenai hak-hak pekerja dan mekanisme pengupahan menjadi langkah penting untuk membangun kesadaran hukum di kalangan pengusaha maupun tenaga kerja. Dengan penerapan yang konsisten, upah layak tidak hanya melindungi kesejahteraan pekerja, tetapi juga meningkatkan motivasi, disiplin, dan produktivitas di tempat kerja. Selain itu, adanya pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya terkait pemberian upah. Melalui fungsi pengawasan tersebut, pemerintah daerah memastikan bahwa setiap pelaku usaha memberikan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku.

Selain itu, adanya pengawasan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja memiliki peran penting untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, khususnya terkait pemberian upah. Melalui fungsi pengawasan tersebut, pemerintah daerah memastikan bahwa setiap pelaku usaha memberikan upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kota (UMK) yang berlaku. Selain memastikan kepatuhan terhadap standar upah, Dinas Tenaga Kerja juga bertanggung jawab melakukan pemeriksaan terhadap potensi pelanggaran ketenagakerjaan serta menegakkan sanksi administratif maupun hukum apabila ditemukan ketidakpatuhan (Saputra & Sarnawa, 2022).

Kemudian upaya perlindungan hukum bagi pekerja coffee shop di Kota Madiun, mulai dari pemberian upah layak hingga jaminan sosial, menegaskan pentingnya sinergi antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah minimum dan kesepakatan kerja, ditambah perlindungan melalui BPJS, menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang adil dan berimbang. Pengawasan yang konsisten dari pemerintah daerah, disertai sosialisasi dan pemahaman hukum, memastikan hak-hak pekerja terpenuhi dan kesejahteraan mereka terjaga. Dengan adanya kolaborasi antara pemerintah, pemilik usaha, dan pekerja, tercipta lingkungan ketenagakerjaan yang sehat dan berkeadilan sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja (Chamdani, dkk., 2022). Penerapan regulasi yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta peningkatan kesadaran hukum menjadi kunci agar peraturan tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar memberikan manfaat nyata. Melalui sinergi tersebut, tujuan keadilan dan kesejahteraan sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi dapat tercapai, sekaligus memastikan sektor usaha coffee shop berkembang secara berkelanjutan dan humanis.

4. Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 memberikan kerangka hukum yang jelas dalam upaya perlindungan pekerja, termasuk terkait pemberian upah yang layak di sektor coffee shop Kota Madiun. Pengaturan mengenai upah minimum, kesepakatan kerja, serta jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan menjadi instrumen penting untuk memastikan pekerja memperoleh kompensasi yang adil sesuai dengan beban kerja dan tingkat produktivitasnya. Keberadaan regulasi ini menunjukkan komitmen negara dalam menjamin hak-hak dasar pekerja di sektor jasa. Keberhasilan implementasi perlindungan hukum dan pemenuhan upah layak sangat bergantung pada kolaborasi yang baik antara pemerintah daerah, pengusaha, dan pekerja. Pemerintah Kota Madiun melalui Dinas Tenaga Kerja memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan, memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan upah, serta menegakkan sanksi hukum apabila ditemukan pelanggaran. Peran pengawasan ini menjadi krusial untuk mencegah praktik pengupahan yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain pengawasan, sosialisasi hak-hak pekerja dan peningkatan kesadaran hukum di kalangan pengusaha maupun pekerja juga menjadi faktor penting. Sosialisasi yang berkelanjutan akan membantu pekerja memahami hak normatif yang melekat pada hubungan kerja, sementara pengusaha dapat lebih memahami

keajiban hukum yang harus dipenuhi. Dengan demikian, peraturan perundang-undangan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara efektif dalam praktik ketenagakerjaan sehari-hari. Pengusaha coffee shop di Kota Madiun disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam sistem pengupahan serta melibatkan pekerja dalam proses penetapan upah dan kesepakatan kerja. Penataan administrasi pengupahan yang jelas, pembayaran upah secara tepat waktu, serta kepesertaan aktif dalam BPJS Ketenagakerjaan akan memperkuat perlindungan hukum sekaligus meningkatkan kesejahteraan pekerja. Langkah-langkah tersebut juga dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan saling menguntungkan. Jika terwujudnya kolaborasi antara pemerintah daerah, pemilik usaha, dan pekerja, diharapkan tercipta lingkungan ketenagakerjaan yang sehat, adil, dan produktif. Implementasi regulasi yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta peningkatan kesadaran hukum akan memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja tanpa menghambat keberlangsungan usaha coffee shop. Sinergi ini menjadi landasan penting bagi tercapainya keadilan, kesejahteraan, dan kemajuan sektor jasa di Kota Madiun secara berkelanjutan dan manusiawi.

Referensi

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 190.
4. Aurelia, R., & Adim, A. K. (2023). Strategi Komunikasi Pemasaran Coffee Shop Arkara Melalui Media Sosial Instagram Dalam Membangun Brand Engagement (Vol. 10, Issue 6).
5. Al-Akbar, W., & Phahlevy, R. R. (2024). Dialektika Kesejahteraan Sosial dalam Perizinan Warung Kopi di Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Justice*, 2(1), 22. <https://doi.org/10.47134/ijl.v2i1.2996>
6. Anggara, S. R. (2022). PENGUPAHAN DIBAWAH UPAH MINIMUM BAGI USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) MENURUT PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)*, Vol. 8 No. 2.
7. Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.32502/khdk.v4i1.4672>
8. Fitriani, R. A., Satria, R., Astono, A., Mastiurlani Christina Sitorus, A. P., & Utomo, S. (2022). Efektivitas Pengawasan Ketenagakerjaan Terhadap Upah Minimum Pekerja. *JURNAL USM LAW REVIEW*, 5(2), 809-818. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5761>
9. Ramdan Suwandi, F., & Jaya Wardana, D. (2022). ASPEK HUKUM KEBERLAKUAN BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN DAN KEAMANAN KERJA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251–262. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i1.539>
10. Kamil, R., Program, S., & Kenotariatan, S. M. (2023). Pemberian Upah di Bawah Ketentuan Minimum Kabupaten Melalui di Warung Raya Coffee. *NOTARIUS*, 16(3).
11. Haura Shafana, F., Sastro, M., & Rahman, A. (2025). Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pada Sektor Makanan dan Minuman (Studi Penelitian di Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum*, 8(3).
12. Nazmi, D. (2023). Pengaturan Pengupahan Tenaga Kerja UMKM Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menurut Perspektif Hak Asasi Manusia. *UNES Law Review*, 6 (2), 6918–6928. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1576>
13. Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1). <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781>
14. Perkasa, F. A., Adaninggar, M., & Wijaya, M. M. (2024). Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarnegaraan*, 1, 1–48. <http://jurnal.anfa.co.id>
15. Prasetyo, A., & Wahyoeno Hariyono, D. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Pekerja PKWTT yang Belum Mendapat Hak BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Harmonization Jurnal Ilmu Sosial, Ilmu Hukum, Dan Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://orcid.org/0009-0004-2916-0929>
16. Rahman, I., Fahamsyah, E., & Kumala Sari, N. (2024). Penegakan Hukum Terhadap Ketidaksiuaian Pemberian Upah Minimum Pekerja Di Era Globalisasi Ekonomi. 6(4). <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i4>
17. Setiawati Mokoginta, A., Ismail, N., & Hanapi, Y. (2025). Tinjauan Hukum Terhadap Pengawasan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Di Indonesia. 1(1), 173–183. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gjr>
18. Saputra, I. E., & Sarnawa, B. (2022). Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan terhadap Hak-Hak Atas Upah Pekerja. *Media of Law and Sharia*, 3(4), 284–300. <https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.14330>
19. Yolanda, C., & Hasanah, U. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 170-186. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>