PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk memenuhi persyaratan
mencapai derajat S-1

Oleh :

MUHAMMAD ZEAN SEJAGAD
NIM: A1011181257

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS HUKUM
PONTIANAK
2025

PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

MUHAMMAD ZEAN SEJAGAD
NIM: A1011181257

PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM

telah disetujui oleh:

Pembimbing I :	Pembimbing II :
Agus, S.H., M.H	**Lolita, S.H., M.H.**
NIP. 196008211987031001	**NIP. 197206052009122001**

Disahkan Oleh :

Dekan,

Dr. Hj. Sri Ismawati, S.H., M.Hum
NIP.196610291992022001

Tanggal Lulus : 18 Juli 2025

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS HUKUM

PONTIANAK

Tim Penguji :

Jabatan	Nama dan NIP	Pangkat/ Golongan	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Agus, SH., MH NIP. 196008211987031001	Penata Tingkat 1 /IIId	
Sekretaris Penguji	Lolita, SH., MH NIP. 197206052009122001	Penata / IIIc	
Penguji I	Chandra Maharani, SH., MH NIP. 196909301996032001	Penata Tingkat 1/IIId	
Penguji II	Marnita, SH.I., MH NIP. 198603272019032018	Penata /IIIc	

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum

Universitas Tanjungpura

Pontianak

Nomor : 1686/UN22.1/DT.00.10/2025

Tanggal : 7 Mei 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Muhammad Zean Sejagad
NIM	: A1011181257
Bagian	: Hukum Perdata
Program Studi	: Ilmu Hukum
Judul Skripsi	: Pelaksanaan Upah Minimum Kota Terhadap Pekerja Bermuda Coffee Di Kota Pontianak

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Bahwa dalam melaksanakan otonomi keilmuan dan kebebasan akademik, mahasiswa wajib menjunjung tinggi nilai kejujuran dan etika akademik, terutama larangan untuk melakukan plagiat dalam menghasilkan karya ilmiah. Sehingga kreativitas dalam bidang akademik dapat bertumbuh dan berkembang.
2. Oleh karena itu, jika dikemudian hari terbukti hasil Penulisan Skripsi/ Tugas Akhir ini ternyata merupakan hasil dari jiplakan/pengambil-alihkan tulisan atau buah pikiran milik orang lain (hasil plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pontianak, Juli 2025

Yang membuat pernyataan

Muhammad Zean Sejagad
NIM. A1011181257

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia–Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : **"PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK".** Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi syarat untuk menempuh kelulusan pada program studi sarjana di Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa doa, bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rendah hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak;
2. Ibu Dr. Hj Sri Ismawati, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
3. Ibu Dr. Evi Purwanti, S.H., LL.M. selaku Ketua Prodi Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;
4. Bapak Agus, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama penulis yang telah bersedia untuk membantu, membimbing, serta memberikan banyak saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Ibu Lolita, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Pendamping penulis yang telah bersedia untuk membantu, membimbing, serta memberikan banyak saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;

6. Ibu Chandra Maharani, SH., MH., selaku Dosen Penguji Utama penulis yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan saran dan kritik membangun kepada penulis;
7. Ibu Marnita, SH.I., MH., selaku Dosen Penguji Pendamping yang telah bersedia untuk menguji dan memberikan saran dan kritik membangun kepada penulis;
8. Seluruh Dosen Pengajar, Staff Administrasi dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah membekali dan memberikan kesempatan penulis untuk menuntut ilmu dan pengetahuan hukum;
9. Bapak dan Ibu Karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah mempermudah segala urusan administrasi.
10. Kepada Orangtua dan Keluarga saya, yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi serta do'a hingga saya mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Keluarga besar Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak Angkatan 2018, Sahabat terdekat dan teman-teman saya di kampus maupun diluar kampus terima kasih yang sebesar-besarnya atas kebersamaannya, kerja samanya, motivasinya dan persaudaraannya serta rekan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
12. Dan yang terakhir, diri saya sendiri, Muhammad Zean Sejagad karena dapat bertahan sejauh ini dan sudah berusaha untuk melakukan yang terbaik dengan semaksimal mungkin dalam penulisan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis mendapatkan pahala dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi pembacanya.

Pontianak, Juli 2025

Penulis

Muhammad Zean Sejagad

NIM A1011181257

ABSTRAK

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Upah minimum merupakan upah minimal yang berhak diterima oleh para pekerja, nominal upah mereka tidak boleh berada di bawah ketentuan upah minimum. Pekerja coffee shop juga merupakan pekerja seperti pada umumnya, sehingga mereka berhak mendapatkan upah yang layak sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan termasuk mendapatkan upah minimum kota yang sudah ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris atau biasa juga dikenal dengan penelitian doktrinal adalah penelitian sosiologis yang mengkaji mengenai proses terjadinya dan bekerjanya hukum di dalam masyarakat. Cakupan penelitian ini berkaitan dengan penelitian tentang identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektivitas hukum. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Kemudian yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai : (1) Pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja di Bermuda Coffee Pontianak. (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja di Bermuda Coffee Pontianak. (3) Akibat hukum bagi pengusaha pemilik coffe shop yang tidak memberikan upah minimum kepada pekerja. (4) Upaya hukum yang dilakukan pekerja jika tidak dibayar sesuai dengan upah minimum.

Hasil dan analisis penelitian ini menunjukan bahwa pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja di Bermuda Caffe Pontianak belum terlaksana sebagaimana mestinya. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pemberian upah minimum kota terhadap pekerja di bermuda caffe pontianak antara lain: Kurangnya pemahaman atau literasi hukum dari pengusaha, Kurangnya pengetahuan pelaku usaha, kondisi keuangan usaha dan pendapatan yang belum stabil atau masih dalam masa merintis, kurangnya sosisalisasi dan lemahnya pengawasan internal yang dilakukan oleh Pemerintah. Akibat hukum bagi pengusaha pemilik coffeshop yang tidak memberikan upah minimum kepada pekerja dapat mengakibatkan sanksi perdata yakni wanprestasi sesuai dengan Pasal 1239 KUHperdata atau mengganti biaya, ganti rugi yang disebabkan kelalaiannya, kemudian mengakibatkan terjadinya perbuatan melawan hukum sesuai dengan Pasal 1365 KUHperdata serta pekerja yang dirugikan berhak mengajukan gugatan perdata melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dilakukan pekerja jika tidak dibayar sesuai dengan upah minimum yakni, melakukan perundingan bipartit, melalui mediasi serta penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Kata Kunci : Coffeshop, Pekerja, Upah Minimum Kota.

ABSTRACT

Wage is a very crucial issue in the field of labor, even if it is not professional in handling wages, it is not uncommon to become a potential dispute and encourage strikes and demonstrations. Minimum wage is the minimum wage that workers are entitled to receive, their nominal wage cannot be below the minimum wage provisions. Coffee shop workers are also workers in general, so they are entitled to a decent wage in accordance with their contribution and the work they do, including getting the city minimum wage that has been determined in accordance with applicable laws and regulations.

The method used in this research is empirical legal research method. Empirical legal research or commonly known as doctrinal research is sociological research that examines the process of the occurrence and operation of law in society. The scope of this research is related to research on legal identification and research on legal effectiveness. The data analysis used in this research is descriptive analysis. Then the purpose of this research is to obtain data and information about: (1) Implementation of the city minimum wage for workers at Bermuda Coffee Pontianak. (2) What factors influence the implementation of the city minimum wage for workers at Bermuda Coffee Pontianak. (3) Legal consequences for coffee shop owners who do not provide minimum wages to workers. (4) Legal remedies taken by workers if they are not paid in accordance with the minimum wage.

The results and analysis of this study show that the implementation of the city minimum wage for workers at Bermuda Caffe Pontianak has not been carried out properly. The factors influencing the implementation of the city minimum wage for workers at Bermuda Caffe Pontianak include: lack of legal understanding or literacy among employers, lack of knowledge among business operators, unstable financial conditions or businesses still in their early stages, insufficient socialization, and weak internal oversight by the government. Legal consequences for business owners of coffee shops who fail to pay the minimum wage to workers may result in civil penalties, such as breach of contract under Article 1239 of the Civil Code or compensation for costs and damages caused by negligence, which may also constitute a breach of the law under Article 1365 of the Civil Code. Additionally, affected workers have the right to file a civil lawsuit through the Industrial Relations Court. Legal actions that workers may take if they are not paid the minimum wage include engaging in bilateral negotiations, mediation, and resolving disputes through the Industrial Relations Court at the local District Court.

Keywords: Coffee Shop, Workers, City Minimum Wage.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....**i**
ABSTRAK.....**iv**
ABSTRACT.....**v**
DAFTAR ISI..... **vi**
BAB I PENDAHULUAN..... **1**
A. Latar Belakang..... 1
B.Rumusan Masalah..... 7
C.Tujuan Penelitian 7
D.Manfaat Penelitian..... 7
E.Keaslian Penelitian..... 8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....**11**
A. Pengertian Dan Dasar Hukum Tentang Upah.....11
B. Hak Dan Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Pekerja.....18
C. Akibat Hukum Bagi Pengusaha Pemilik Caffe Shop Yang Tidak Memberikan Upah Minimum Kepada Pekerja.....29
D. Upaya Hukum Yang Dilakukan Pekerja Jika Tidak Dibayar Sesuai Dengan Upah Minimum.....35
BAB III METODE PENELITIAN **40**
A.Jenis Dan Sifat Penelitan 40
B.Jenis Data..... 41
C.Cara pengumpulan data dan Pengolahan Data 43
D.Analisis Data..... 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**46**
A. Analisis Data.....46
B. Pembuktian Hipotesis.....64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....**68**
A. Kesimpulan.....68
B. Saran.....69
DAFTAR PUSTAKA.....**71**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja. Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. [1]

Pengupahan merupakan masalah sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan tidak menyangkut aspek teknis dan ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

[1] Endah Suhartini, dkk, 2020, *Hukum Ketenagakerjaan Dan kebijakan Upah ,* Raja Grafindo Persada, Depok. hlm 45.

Jika perusahaan melakukan tindakan diskriminasi terhadap pekerjanya, maka pemerintah pusat atau pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya mengenakan sanksi administratif kepada pengusaha. Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif diatur dalam peraturan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 81 ayat (25) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa perusahaan tidak boleh membayar gaji karyawan di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Kemudian, apabila pengusaha tetap memberikan upah di bawah upah minimum, sanksi yang dikenakan terhadap pengusaha dapat kita lihat dari bunyi Pasal 81 angka 66 Perppu Cipta Kerja yang mengubah Pasal 185 UU Ketenagakerjaan yaitu:

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100 juta dan paling banyak Rp400 juta.
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pemerintah, dalam hal ini adalah gubernur, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/ atau bupati / walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan

memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaiannya. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak, yaitu setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian perbandingan upah minimum dengan kebutuhan hidup layak yang besarannya ditetapkan oleh Menaker. Pencapaian kebutuhan hidup layak perlu dilakukan secara bertahap karena kebutuhan hidup minimum yang sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan dunia usaha.[2]

Upah minimum merupakan upah minimal yang berhak diterima oleh para pekerja, nominal upah mereka tidak boleh berada di bawah ketentuan upah minimum pekerja. Regulasi upah minimum pekerja di indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Cipta Kerja. Sebelum dengan undang-undang yang sekarang upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2011, kemudian mengalami reformasi menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022, hingga mengalami perubahan terakhir saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Cipta Kerja.[3] Kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

[2] Endah Suhartini, Gusti Ayu, dan Hartiwiningsih, 2022, *Politik Hukum Sistem Pengupahan,* PT. Rajawali Buana Pusaka, Depok. hlm 30.
[3] Izzati, N. R. 2023, *Tinjauan Penetapan Upah Minimum : Evaluasi Kebijakan Pengupahan Dan Revitalisasi Dewan Pengupahan*. MMH Press, Jakarta. hlm 164.

Ketenagakerjaan masih dinyatakan berlaku sepanjang pasal-pasal dan ketentuannya tidak diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

Regulasi mengenai upah minimum pekerja di Indonesia telah menjadi topik yang mendapat perhatian serius dalam debat kebijakan ekonomi. Upah minimum adalah standar penghasilan yang harus diberikan kepada pekerja agar mereka bisa menghidupi diri mereka secara layak. Dalam pembahasan regulasi ini, ada beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah minimum pekerja ialah pertumbuhan ekonomi serta tingkat inflasi. Di Luar itu, biaya hidup dalam suatu wilayah juga menjadi salah satu pertimbangan, namun aspek ekonomi dan ketenagakerjaan merupakan faktor paling dominan dalam menentukan upah minimum pekerja.[4]

Ada beberapa macam jenis Upah Minimum diantaranya adalah Upah Minimum Provinsi, Upah Minimum Kabupaten/Kota, Upah Minimum Sektoral Provinsi dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Kota (UMK). Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) adalah standar gaji minimum yang berlaku di tingkat kabupaten atau kota. Ini berarti setiap kota dan kabupaten memiliki standar gaji minimum yang berbeda, yang ditentukan berdasarkan kondisi ekonomi dan kebutuhan hidup layak di daerah tersebut. UMK ditetapkan oleh pemerintah daerah, dengan bupati atau wali kota mengajukan usulan kepada gubernur untuk ditetapkan. Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan

[4] Dea Kumala Putri, 2024, Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang, Jurnal Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan Daarul Huda Krueng Mane, April-June-2024. Vol.2, No.2e-ISSN: 3032-6591pp 273-27, Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta

Barat Nomor 937/Nakertran/Tahun 2024 tentang Upah Minimum Kota Pontianak Tahun 2025, besaran Upah Minimum Kota Pontianak pada tahun 2025 (UMK) sebesar Rp3.024.820 yang mengalami kenaikan dari UMK pada tahun 2024 yang sebesar Rp2.840.206. Penetapan UMK Pontianak 2025 sejalan dengan penetapan UMP Kalimantan Barat 2025 sebesar Rp2.878.286

Bermuda Coffe Pontianak merupakan salah satu coffe shop yang ada di kota Pontianak yang berdiri sejak tahun 2020, saat ini bermuda coffe Pontianak mempunyai 2 cabang yang berlamat di Jalan Irian 1 dan Imam Bonjol Kota Pontianak, jumlah karyawan yang bekerja saat ini berjumlah 22 karyawan yang terbagi pada masing-masing posisi dan gaji yaitu sebagai berikut :

1. Manajer Store Rp. 2.700.000
2. Head Barista Rp. 2.500.000
3. Barista Rp. 2.000.000
4. Waiters Rp. 1.700.000
5. Head Kitchen Rp. 2.500.000
6. Sous Chef Rp. 2.000.000

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa upah pekerja di bermuda coffe Pontianak masih belum mendapatkan upah minimum kota Pontianak sehingga hal ini masih menjadi permasalahan mengenai pelaksanaan upah minimum kota yang seharusnya didapatkan oleh pekerja, padahal dalam hal ini pekerja coffee shop juga merupakan pekerja seperti pada umumnya, sehingga mereka berhak mendapatkan upah yang layak

sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan termasuk mendapatkan upah minimum kota yang sudah ditentukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berkaitan dengan hal ini, pada dasarnya, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Artinya, upah yang merupakan hak pekerja, tidak boleh diberikan secara diskriminatif, terlebih tanpa alasan yang jelas. Dengan kata lain, pembayaran upah tidak di bawah upah minimum harus diberlakukan kepada seluruh karyawan di perusahaan itu tanpa diskriminatif.

Berdasarkan pada uraian dan kontruksi pemikiran tersebut diatas maka penulis tertarik mengambil penelitian yang dituangkan dalam bentuk tulisan/skripsi dengan judul : **"PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah : **Apakah Pemilik Bermuda Coffee Sudah Memberikan Upah Kepada Pekerja Sesuai Dengan Gaji Upah Minimum Kota (UMK) Pontianak?**

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja Bermuda Coffee di Kota Pontianak
2. Untuk mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan upah minimum kota terhadap pekerja Bermuda Coffee di Kota Pontianak
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum bagi pengusaha pemilik coffe shop yang tidak memberikan upah minimum kepada pekerja
4. Untuk mengungkapkan upaya hukum yang dilakukan pekerja jika tidak dibayar sesuai dengan upah minimum.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dibidang pengetahuan khusunya bidang hukum perdata baik melalui pengembangan wawasan dan pemikiran untuk masyarakat tentang pelaksanaan upah minimum untuk pekerja/karyawan yang merupakan bagian dari hak-hak nya yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan upah minimum kota Pontianak terhadap karyawan/pekerja di bermuda coffee Pontianak.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian Skripsi berjudul **"PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK"** merupakan karya asli bukan hasil duplikasi. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa-mahasiswa lainnya. Letak kekhususan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai apakah pemilik cafe Bermuda Coffee Pontianak sudah memberikan upah kepada pekerja/karyawan sesuai dengan gaji umr di Kota Pontianak kemudian faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan upah minimum kota Pontianak terhadap karyawan/pekerja di Bermuda Coffee Pontianak serta menganalisis bagaimana akibat hukum bagi pelaku usaha pemilik coffe shop yang tidak memberikan upah minumum kepada pekerja/karyawan. Setelah dilakukan penelusuran, ditemukan penelitian berkaitan dengan penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh M.Roza NIM 150106021 (Januari 2021) Fakultas Syari‟ah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan judul : **"PELAKSANAAN UPAH MINIMUM REGIONAL (UMR) BAGI PEKERJA DI SKALA COFFE**

AND TEA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN".

Adapun yang menjadi titik fokus di dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja di Skala Coffe and Tea dan bagaimana kontrak kerja antara pekerja dan pemilik usaha Skala Coffe and Tea serta apa yang menyebabkan pemilik usaha Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR yang sudah ditetapkan oleh gubernur Aceh. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa didalam hal ini pelaksanaan upah minimum regional bagi pekerja Skala Coffe and Tea tidak mengikuti daripada UMR yang sudah ditetapkan oleh Gubernur, pelaksanaan upah pada Skala Coffe and Tea sendiri menggunakan sistem Rp30.000 perhari dan pembayarannya dilakukan perbulan. kontrak kerja yang diterapkan di Skala Coffe and Tea adalah menggunakan sistem tidak tertulis atau secara lisan, serta kendala yang menyebabkan owner Skala Coffe and Tea memberikan upah dibawah UMR adalah situasi atau sisi pendapatan belum bisa menutupi pendapatan UMR dan juga owner sendiri sadar betul bahwasanya untuk bekerja pekerja maupun calon pekerja tidak harus memiliki keahlian khusus apabila dibidang atau bagian waiters namun berbeda dibidang barista.

Dari paparan penelitian diatas, maka penelitian dengan judul **"PELAKSANAAN UPAH MINIMUM KOTA TERHADAP PEKERJA BERMUDA COFFEE DI KOTA PONTIANAK"** ini adalah bukan plagiasi dari penelitian yang pernah ada, namun merupakan hasil karya asli peneliti.

Maka keaslian penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan asas-asas keilmuan yang harus dijunjung tinggi yaitu kejujuran, rasional, objektif serta terbuka. Hal ini merupakan implikasi etis dari proses menemukan kebenaran ilmiah sehingga dengan demikian penelitian ini dapat dikritisi yang sifatnya konstruktif atau membangun.