



SISTEM PERJANJIAN KERJA PERACIK KOPI DENGAN UNIT USAHA KOPI DI KOTA PADANG

Suamperi¹, Hanny Muthia Ramadhani¹

Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta Padang¹

Jl. Bagindo Aziz Chan By Pass, Aie Pacah, Padang, Sumatra Barat, 25586

Email: suamperi@bunghatta.ac.id, zafinal@bunghatta.ac.id,

hanny_muthia_ramadhani@gmail.com

Abstract

The peracik kopi work system with the coffee business unit in the City of Padang is carried out in writing and is a form of work agreement for a certain time which includes elements of work, service, time, and wages. The work agreement in the coffee business unit is basically in accordance with the Manpower Act. Problems in the implementation of fun activities that occur in the business unit, currently coffee is found in the labor workers themselves who are negligent in carrying out their obligations such as being late when they enter work hours, being unproductive at work because they are tired, then about the working hours that most of them work. Workers want to shift in the afternoon compared to the morning shift because the coffee business unit has 3 (three) shifts, namely in the morning, afternoon, and evening. As well as problems with the expired contract period for workers who have good work skills and want to be directly employed in the coffee business unit. Efforts to overcome problems in the implementation of the work agreement between the peracik kopi and the owner of the coffee business unit in the City of Padang will be resolved by the parties amicably to reach a consensus and if after 30 (thirty) calendar days from the start of the deliberation the parties have still not been able to reach an agreement. consensus, then the parties agree to settle any and all disputes that arise as a result of this work contract and/or its implementation and/or termination or expiration through the Padang District Court, and regarding the expired contract period for workers who have good performance. to be re-employed in the coffee business unit, there is a solution, namely by first terminating the worker for one month to be called back to work.

Keywords: system, work, peracik kopi.

Intisari

Sistem kerja peracik kopi dengan unit usaha kopi di Kota Padang dilakukan dengan secara tertulis dan merupakan bentuk sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, pelayanan, waktu, dan upah. sistem perjanjian kerja di unit usaha kopi pada dasarnya sudah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. Permasalahan dalam pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang terjadi di unit usaha kopi saat ini yaitu terdapat pada pekerja tenaga kerja itu sendiri yang lalai dalam menjalankan kewajibannya seperti telat pada saat masuk jam kerja, tidak produktif dalam bekerja dikarenakan sudah lelah, lalu tentang jam kerja yang kebanyakan dari pekerja menginginkan shift pada sore hari dibandingkan shift pagi hari dikarenakan di unit usaha kopi mempunyai 3 (tiga) shift yaitu pada pagi, siang, sore. Serta permasalahan pada masa kontrak yang telah habis pada pekerja

yang memiliki kemampuan kerja yang bagus dan ingin dipekerjakan langsung di unit usaha kopi. Upaya mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan sistem perjanjian kerja antara Peracik kopi dengan pemilik unit usaha kopi di Kota Padang akan diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat dan apabila setelah 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung sejak dimulainya musyawarah tersebut para pihak masih belum dapat mencapai suatu kata mufakat, maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan setiap dan seluruh perselisihan yang timbul sebagai akibat dari kontrak kerja ini dan/atau pelaksanaannya dan/atau pengakhirannya atau berakhirnya melalui Pengadilan Negeri Padang, dan tentang masa kontrak yang telah habis bagi pekerja yang memiliki kinerja yang bagus untuk dipekerjakan lagi di unit usaha kopi memiliki solusi yaitu dengan cara memberhentikan dulu pekerja tersebut selama satu bulan untuk di panggil lagi untuk bekerja.

Kata Kunci: sistem, kerja, peracik kopi.

Pendahuluan

Unit usaha kopi sendiri sudah sebuah menjadi gaya hidup atau kebiasaan bagi masyarakat khususnya dikalangan anak muda dan pelajar. Unit usaha kopi merupakan usaha yang paling diminati dan banyak dikunjungi oleh anak muda dikarenakan tempatnya dibuat semenarik mungkin dan menyenangkan mungkin untuk menarik pelanggan untuk berkunjung. Bukan hanya sebagai tempat untuk minum kopi tetapi juga sebagai tempat untuk berkumpul-kumpul dan menjadi tempat yang asik untuk bercengkrama bersama teman-teman dan tak sedikit juga anak sekolah atau pekerja kantoran yang menjadikan unit usaha kopi untuk tempat mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka, tak hanya itu untuk menarik pelanggan kini unit usaha kopi menyediakan pertunjukan musik untuk menghibur tamu-tamu yang berkunjung ke unit usaha kopi mereka.

Dengan perkembangan unit usaha kopi dan kebiasaan minum kopi dikalangan anak muda, membuat para pendiri unit usaha kopi untuk melakukan perekrutan lebih banyak pada tenaga kerja. Biasanya pada usaha unit usaha kopi pekerja yang sangat banyak dibutuhkan adalah peracik kopi. Peracik kopi sendiri yaitu bertugas sebagai orang yang menyajikan segala jenis macam minuman-minuman yang mana bukan hanya kopi tetapi juga menyajikan segala jenis minuman dan makanan untuk disajikan ke pelanggan. Untuk dapat menjadi peracik kopi di unit usaha kopi tentu saja terlebih dahulu harus diadakan sistem perjanjian kerja antara pemilik unit usaha kopi dengan calon peracik kopi yang akan bekerja di unit usaha kopi miliknya.

Pengertian dari sistem perjanjian kerja yang ada di dalam Pasal 1601 a KUHPerdara menyebutkan bahwa “sistem perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh) mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu “sistem perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang didalamnya memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Sistem perjanjian kerja yang dilihat dari KUHPerdara tampak bahwa di dalam ciri khas dari perjanjian yaitu “di bawah pihak lain”, yang memiliki arti bahwa hubungan pekerja dan pengusaha adalah suatu hubungan bawahan dan atasan atau subordinasi. Di dalam hubungan kerja tersebut pengusaha adalah sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial dan

ekonomi yang memberikan perintah kepada si pekerja/buruh yang mana tentu saja mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Keadaan yang demikian itulah, serta sesuai pula dengan pengertian dan rumusan antara perjanjian yang bukan sistem perjanjian kerja dengan sistem perjanjian kerja, jika lebih dilihat secara mendalam, dalam pembuatannya para pihak yang membuat suatu perjanjian yang bukan sistem perjanjian kerja dengan para pihak yang membuat sistem perjanjian kerja tidaklah sama.¹

Konsepsi dari KUHPerduta memandang bahwa pekerja sebagai barang yang apabila tidak berproduksi tidak dibayar atau diberi upah. Hal ini telah disebutkan dalam Pasal 1602 KUHPerduta yaitu “Tiada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama si buruh atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidaklah memandang pekerja/buruh sebagai barang. Pengertian sistem perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dapat dikatakan lebih umum karena menunjukkan pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.²

Syarat sahnya suatu sistem perjanjian kerja yaitu adanya sebuah kesepakatan yang ada dari para pihak. Sistem perjanjian kerja yang tanpa adanya kesepakatan antara dua belah pihak atau salah satu pihak yang lain tidak mampu atau tidak cakap hukum maka sistem perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya jika sistem perjanjian kerja dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tersebut bertentangan dengan kesusilaan, peraturan perundang-undangan, dan ketertiban umum, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.³

Sistem perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Sistem perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis dapat memberikan kekuatan hukum bagi para pihak. Sistem perjanjian kerja yang dibuat dengan tertulis harus dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan satu sistem perjanjian kerja.⁴

Pembahasan

1. Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Antara Peracik Kopi dengan Pemilik PT. Dempo Nipah Andalas Unit Usaha Kopi di Kota Padang

Peracik kopi yaitu sebuah sebutan untuk seseorang yang pekerjaannya membuat, menyiapkan, menyajikan berbagai jenis kopi serta minuman lainnya dan langsung menyajikan minuman tersebut ke pelanggan. Kata peracik kopi berasal dari Bahasa Italia yang berarti Bartender. Namun seiring dengan berkembangnya zaman kata Bartender tersebut diubah menjadi peracik kopi seperti yang sekarang sering disebut.⁵ Perjanjian pada umumnya dibuat secara bebas oleh para pihak, yang mana berarti para pihak bebas untuk mengadakan

¹ Djumaidi, 1995, *Hukum Perburuhan Sistem Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.56.

² Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 65.

³ Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.53.

⁴ *Ibid.*, hlm. 54

⁵ [https://indischearchipel.com/kopiklopedia/apa-itu-Peracik kopi/](https://indischearchipel.com/kopiklopedia/apa-itu-Peracik_kopi/) diakses pada tanggal 6 Januari 2022, Pukul 09.08 WIB.

perjanjian pada siapa saja dan berhak untuk menentukan bagaimana bentuk serta isi dari perjanjian tersebut selama tidak bertentangan dengan kesusilaan dan peraturan perundang undangan yang berlaku sebagaimana telah ditentukan di dalam Pasal 1337 KUHPerdara.

Perjanjian dapat dibuat secara lisan maupun tertulis selama perjanjian tersebut telah disepakati oleh para pihak yang terlibat. Maka begitu juga dengan sistem perjanjian kerja, pada dasarnya sistem perjanjian kerja tidak harus dilakukan dengan cara tertulis, berdasarkan pada Pasal 50 dan 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja juga terjadi karena adanya Sistem perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, yang mana Sistem perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis.

Sistem perjanjian kerja di unit usaha kopi pada umumnya dibuat secara tertulis. Sistem perjanjian kerja baik yang dibuat secara lisan maupun tertulis tersebut merupakan sebuah implementasi dari bentuk suatu kebebasan berkontrak dimana para pihak tersebut bebas menentukan bentuk dari Sistem perjanjian kerja tersebut merupakan kesepakatan dari para pihak yang melaksanakan Sistem perjanjian kerja yang dibuat oleh pemilik dengan pekerja terjadi dan disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

- a. Adanya hubungan yang belum terikat antara pekerja dengan pihak pengusaha/pemilik;
- b. Untuk menimbulkan hak serta kewajiban dari kedua belah pihak;
- c. Untuk lebih memperjelas sebuah perbedaan dari posisi/kedudukan antara pekerja dengan pihak pengusaha atau majikan;
- d. Untuk memberi nilai dari sebuah kinerja bagi pekerja baru selama masa training yang nantinya akan menentukan diangkat atau tidaknya menjadi pekerja.

Sistem perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau peracik kopi dengan pemilik unit usaha kopi tersebut sebelum di tanda tangani para pihak telah membaca atau menerima penjelasan dan memahami peraturan yang berlaku atau ketentuan yang dikeluarkan perusahaan dan menyetujui serta berjanji mematuhi, dan di dalam perjanjian tersebut memuat:

- a. Masa kerja, tugas, dan tanggung jawab;
- b. Jam kerja, kehadiran, dan cuti;
- c. Gaji dan pembayaran;
- d. Lembur;
- e. Tata tertib dan disiplin kerja;
- f. *Force majeure* (keadaan kahar);
- g. Berakhirnya sistem perjanjian kerja;
- h. Penyelesaian perselisihan;
- i. Penutup.

Apabila telah tercapainya sebuah kesepakatan antara dua belah pihak maka lahirlah hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak tersebut. Selanjutnya. Kewajiban untuk melakukan sebuah pekerjaan dan perjanjian yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha adalah pekerjaan yang dapat diketahui di dalam Sistem perjanjian kerja dan pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri atau bersifat pribadi yang mana pekerjaan itu telah melekat kepada diri pribadi sehingga apabila pekerja/buruh tersebut telah meninggal dunia

maka hubungan kerja tersebut dapat dikatakan berakhir demi hukum maka dari itu pekerjaan tidak boleh diwakilkan atau diwariskan. dan begitu pula kewajiban sebagai pengusaha yang mana meskipun kewajibannya tidak tertulis di dalam sebuah Sistem perjanjian kerja tetapi menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan.⁶ Pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang di unit usaha kopi yaitu:

a. Terjadinya sistem perjanjian kerja

Bahwa proses terjadinya sebuah perjanjian tersebut antara calon pekerja dengan pemilik dilakukan dengan cara tertulis dan formal yang mana masa kerja kontak itu berlangsung 1 (satu) tahun dengan melakukan masa percobaan selama 3 bulan, setelah itu barulah dibuatkan kontrak kerja atau sistem perjanjian kerja kepada karyawan tersebut dalam bentuk tertulis berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak perihal isi dari sebuah sistem perjanjian kerja tersebut.

Kesepakatan yang telah dibuat tersebut dibuat mencerminkan asas kebebasan berkontrak sebagaimana ditentukan di dalam Pasal 1338 (1) KUHPdata yang mengatakan bahwa perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak. Sementara itu untuk syarat sahnya sebuah perjanjian yang sebagaimana telah diatur di dalam Pasal 1320 KUHPdata, yaitu:

- 1) Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- 2) Suatu sebab yang halal;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

b. Hak dan kewajiban para pihak

Para pihak yang terlibat di dalam sistem perjanjian kerja memiliki beberapa hak dan kewajiban sesuai yang telah disepakati yaitu:

- 1) Kewajiban pemilik
 - a) Pemilik memberikan jatah libur, seperti libur nasional;
 - b) Pemilik wajib membayarkan gaji sesuai dengan jadwal yang telah disepakati;
 - c) Pemilik memberikan Tunjangan Hari Raya (THR).
- 2) Hak pemilik
 - a) Pemilik berhak memutuskan sebuah sistem perjanjian kerja apabila pekerja tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati;
 - b) Pemilik berhak atas laporan hasil dari penjualan harian yang telah dilakukan pekerja pada saat shift bekerja;
 - c) Pemilik berhak atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan pekerja sesuai dengan posisi yang telah disepakati;
 - d) Pemilik berhak atas memberikan kenaikan atau penurunan gaji bagi pekerja.
- 3) Kewajiban para pekerja
 - a) Pekerja wajib menjaga dan memelihara asset yang ada di unit usaha kopi;
 - b) Pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan baik;

⁶ F.X. Djumialdji, 2008, *Sistem Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.40.

- c) Pekerja mematuhi segala aturan dan ketentuan-ketentuan yang telah berlaku sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya;
 - d) Pekerja harus selalu menjaga hubungan baik dengan sesama pekerja agar tidak menimbulkan perselisihan antar pekerja.
- 4) Hak pekerja
- a) Pekerja berhak atas libur yang telah ditentukan;
 - b) Pekerja berhak menerima gaji pokok setiap bualnnya;
 - c) pekerja berhak melakukan pergantian shift kerja sesuai kesepakatan dengan sesama pekerja;
 - d) pekerja berhak atas pengobatan apabila pekerja sakit jika dalam melaksanakan tugas.
- c. Isi Perjanjian

Di dalam sebuah perjanjian haruslah memuat sebuah unsur-unsur atau bagian-bagian seperti bagian yang bukan inti dan bagian yang inti. Bagian yang bukan inti terdiri dari aksidentalialia dan naturalia dan bagian yang inti disebut dengan esensialialia.⁷

1) Bagian naturalia

Bagian naturalia itu merupakan sifat bawaan atau *natur* perjanjian sehingga secara diam-diam melekat pada perjanjian.⁸ Sebagai contohnya, di dalam perjanjian terdapat adanya iktikad baik diantara para pihak. Pada pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang ada di unit usaha kopi, pemilik unit usaha kopi dengan pekerja adanya iktikad baik di dalam pembuatan sistem perjanjian kerja yang telah disepakati.

Pekerja yang mana sebagai pihak yang menerima sebuah pekerjaan haruslah melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, dengan adanya iktikad baik seorang pemilik yang memberikan gaji intensif yang merupakan tanggung jawab dari para pihak yang didalamnya ada hak serta kewajiban yang ditimbulkan dari kesepakatan yang telah dibuat.

2) Bagian esensialialia

Bagian esensialialia ini merupakan sifat yang harus ada di dalam perjanjian dikarenakan tanpa adanya kesepakatan tentang unsur esensialialia ini maka tidak aka ada kontrak.⁹ Unsur Esensialialia di dalam perjanjian antara pemilik unit usaha kopi dengan peracik kopi ini adalah objek perjanjian berupa sebuah pekerjaan dan penghasilan atau gaji yang telah ditentukan oleh pemilik, yang mana di dalam pekerjaan dan serta besarnya gaji tersebut telah disepakati oleh para pihak yang ada di dalam perjanjian.

3) Bagian aksidentalialis

Unsur aksidentalialis ini merupakan sebuah unsur yang mengikat para pihak jika para pihak memperjanjikannya.¹⁰ Unsur aksidentalialis ini bisa atau ada atau diatur dan bisa juga tidak ada tergantung keinginan para pihak, jika merasa perlu untuk membuatnya atau tidak.

⁷ Mariam Daris, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Adiya Bakti, Bandung, hlm.74.

⁸ *Ibid.*, hlm. 75.

⁹ *Ibid.*, hlm. 74.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 32.

Dalam sebuah sistem perjanjian kerja ditentukan di dalam Pasal 1320 KUHPerdata masih menjadi pegangan dan harus diterapkan agar sebuah sistem perjanjian kerja tersebut bisa dianggap sah keberadaannya dan konsekuensinya dianggap sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.

d. Berakhirnya sistem perjanjian kerja

Berakhirnya suatu sistem perjanjian kerja dikarenakan adanya sebab, contohnya karena masa waktu sistem perjanjian kerja telah habis, pekerja meninggal dunia dan atau adanya beberapa sebab yang telah dicantumkan di sistem perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya sistem perjanjian kerja tersebut. Mengenai dengan berakhirnya sistem perjanjian kerja tersebut, sistem perjanjian kerja dapat berakhir karena beberapa hal yaitu:

- 1) Tidak masuk kerja selama seminggu atau 7 hari berturut-turut tanpa adanya keterangan yang jelas;
- 2) Membuat kerusakan dengan sengaja atau dikarenakan kecerobohan yang mana akan menimbulkan kerugian besar;
- 3) Mengundurkan diri sebagai pekerja;
- 4) Melakukan penggelapan, pencurian, serta perbuatan yang melawan hukum lainnya;
- 5) Melakukan penganiayaan terhadap rekan kerja;
- 6) Memberi keterangan palsu atau melakukan perbuatan lain yang menimbulkan keributan di lokasi pekerjaan;
- 7) Menolak atau membantah perintah yang di intruksikan oleh pihak pertama;
- 8) Melakukan pelanggaran lainnya yang dapat dikategorikan sebagai sebuah pelanggaran berat menurut peraturan yang berlaku;

Ketentuan berakhirnya sebuah sistem perjanjian kerja terdapat di dalam Pasal 8 sistem perjanjian kerja. Perihal tentang berakhirnya sebuah sistem perjanjian kerja, pihak pertama tidak memberikan pesangon kepada pihak kedua.

2. Permasalahan Dalam Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Unit Usaha Kopi dengan Peracik Kopi di Kota Padang

Bahwa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem perjanjian kerja yang berasal dari dalam yaitu seperti berkaitan dengan kinerja dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan kewajibannya. Bentuk Permasalahan yang berkaitan dengan sebuah kinerja dari seorang pekerja seperti kurangnya attitude, kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan masalah kedisiplinan dari beberapa pekerja. Ketidaksiplinan seorang pekerja dapat seperti terlambat masuk kerja dari jam kerja yang telah diperjanjikan dan kurang maksimalnya dalam bekerja seperti asal-asalan dalam bekerja dikarenakan telah letih atau tidak maksimal dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Permasalahan dan hambatan lainnya yang di dapat dari hasil wawancara yaitu salah satunya juga pada jadwal kerja, kebanyakan dari pekerja yang ada di sana meminta shift pada sore hari dan menghindari shift pagi dikarenakan di unit usaha kopi ini memiliki 3 (tiga) shift yaitu shift pagi, shift sore, shift malam. Kendala lainnya yang disebabkan oleh sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu ini yaitu pada saat tenaga kerja yang masa

kontraknya telah habis dan ingin di perpanjang lagi dikarenakan pekerja tersebut ada kemampuan dibidang itu dan ingin dipekerjakan langsung di unit-unit usaha kopi.

3. Cara Mengatasi Permasalahan Dalam Pelaksanaan Sistem Perjanjian Kerja Antara Peracik Kopi dengan Unit Usaha Kopi di Kota Padang

Permasalahan yang timbul di dalam dunia bisnis merupakan masalah tersendiri apabila para pelaku bisnis mendapati sengketa tertentu, penyelesaian sengketa tersebut dapat diselesaikan dengan cara litigasi (melalui pengadilan) dan dengan non litigasi (luar pengadilan). Penyelesaian sengketa dengan cara litigasi atau melalui pengadilan biasanya berlangsung lama dan memakan biaya yang banyak. Penyelesaian sengketa yang dibutuhkan dalam dunia bisnis yaitu penyelesaian yang murah dan secara cepat. Secara umum penyelesaian sengketa (perdata) di luar pengadilan dapat diselesaikan dengan melalui berbagai cara yaitu:

a. Arbitrase

Menurut Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase, “arbitrase adalah sebuah cara penyelesaian suatu sengketa pertada yang dialkukan di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”.

b. Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan dan menjadi salah satu pilihan terbaik diantara sistem dan bentuk ADR yang ada.¹¹ Pada umumnya tujuan dari adanya proses mediasi yaitu untuk membantu para pihak yang bersengketa dalam mencapai penyelesaian sukarela terhadap suatu sengketa atau konflik.

Pada mediasi dibutuhkan jasa pihak ketiga yang disebut dengan mediator. Jasa yang diberikan oleh mediator tersebut yaitu menawarkan dasar-dasar penyelesaian sengketa, namun tidak memberikan putusan atau pendapat terhadap sengketa yang sedang berlangsung.¹²

c. Negoisasi

Menurut Ficher dan Ury, negoisasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai sebuah kesepakatan, negoisasi merupakan sarana bagi para pihak yang bersengketa untuk melakukan diskusi mencari jalan keluar dari sebuah sengketa yang timbul tanpa melibatkan pihak ketiga sebagai penengah yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi) maupun pihak ketiga sebagai pengambil keputusan (arbitrase dan litigasi).¹³

Di dalam dunia perbisnisan, negoisasi merupakan hal yang selalu dilakukan dalam penyelesaian sengketa. Negoisasi dilakukan biasanya sebelum pihak yang ingin mengikatkan dirinya dalam suatu kontrak maupun jika terjadi sengketa dikemudian

¹¹ Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak: Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.117.

¹² *Ibid.*, hlm. 119.

¹³ Nurmaningsih Amriani, 2011, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 20.

hari. Hal tersebut biasanya telah dicantumkan di dalam klausul kontrak yang mana di dalam tersebut menyatakan bahwa jika terjadi sebuah sengketa mengenai pelaksanaan kontrak tersebut dikemudian hari yaitu langkah pertama yang akan dilakukan yaitu melalui negosiasi dan musyawarah, dan jika tidak tercapai kesepakatan dari hasil negosiasi dan musyawarah barulah dilakukan cara-cara seperti arbitrase, mediasi, atau litigasi.¹⁴

d. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa dengan melibatkan pihak ketiga untuk memberikan pendapatnya tentang sengketa yang disampaikan oleh para pihak, tetapi walaupun seperti itu pendapat dari konsiliator tersebut tidak mengikat sebagaimana mengikatnya putusan arbitrase.¹⁵

Penutup

1. Pelaksanaan sistem perjanjian kerja antara barista dengan pemilik PT. Dempo Nipah Andalas unit usaha Bacarito Kopi di Kota Padang dilakukan dengan secara tertulis dan merupakan bentuk sistem perjanjian kerja waktu tertentu yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, pelayanan, waktu, dan upah. Sistem perjanjian kerja di Bacarito Kopi pada dasarnya sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kendala dalam pelaksanaan Sistem perjanjian kerja yang terjadi di Bacarito Kopi saat ini yaitu terdapat pada pekerja tenaga kerja itu sendiri yang lalai dalam menjalankan kewajibannya seperti telat pada saat masuk jam kerja, tidak produktif dalam bekerja dikarenakan sudah lelah, lalu tentang jam kerja yang kebanyakan dari pekerja menginginkan shift pada sore hari dibandingkan shift pagi hari dikarenakan di Bacarito Kopi mempunyai 3 (tiga) shift yaitu pada pagi, siang, sore. Serta kendala pada masa kontrak yang telah habis pada pekerja yang memiliki kemampuan kerja yang bagus dan ingin dipekerjakan langsung di Bacarito Kopi.
3. Cara mengatasi kendala dalam pelaksanaan Sistem perjanjian kerja antara barista dengan pemilik PT. Dempo Nipah Andalas unit Bacarito Kopi di Kota Padang akan diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mencapai kata mufakat dan apabila setelah 30 (tiga puluh) hari kalender terhitung sejak dimulainya musyawarah tersebut para pihak masih belum dapat mencapai suatu kata mufakat.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 24.

¹⁵ Ahmadi Miru, *Loc. Cit.*

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak: Perancangan Kontrak*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Djumaidi, 1995, *Hukum Perburuhan Sistem Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- F.X. Djumialdji, 2008, *Sistem Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mariam Daris, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Adiya Bakti, Bandung
- Nurmaningsih Amriani, 2011, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta

B. Internet

- [https://indischearchipel.com/kopiklopedia/apa-itu-Peracik kopi/](https://indischearchipel.com/kopiklopedia/apa-itu-Peracik_kopi/) diakses pada tanggal 6 Januari 2022, Pukul 09.08 WIB.

C. Peraturan Perundang-undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.