

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia memiliki kekayaan yang berlimpah yang dapat dilihat pada dua aspek yaitu aspek sumber daya alam dan aspek pada sumber daya manusia. Dilihat dari aspek sumber daya alam Indonesia memiliki kekayaan yang sangat berlimpah baik darat maupun lautan. Sementara itu dari aspek sumber daya manusia yang dimiliki negara Indonesia juga sangat berlimpah, salah satunya Indonesia juga memiliki penduduk yang sangat banyak dan menduduki peringkat ke empat dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia. Jumlah penduduk di Indonesia yang sangat banyak tentu saja menyebabkan tingkat pendidikan di Indonesia menjadi rendah dan oleh karena itu akibatnya ruang untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia menjadi terbatas dan meningkatnya angka pengangguran.

Secara normatif pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dalam Pasal 27 ayat (2). Hal ini juga telah dipertegas kembali didalam hasil amandemen kedua Bab XA Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 tentang hak asasi manusia dalam Pasal 28A-28J yang mana didalam Pasal 28D tersebut disebutkan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja”. Pemerintah sebelumnya telah menetapkan Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang

Hak Asasi Manusia didalam Pasal 32 ayat (2) menyebutkan “Setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang dia suka dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil”.<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja pemerintah berupaya untuk menciptakan lapangan baru seluas-luasnya untuk mengurangi angka pengangguran. Untuk menjadi tenaga kerja haruslah membuat perjanjian kerja, tenaga kerja sendiri memiliki pengertian yang terdapat di dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk memperoleh barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>2</sup> Seperti pengertian diatas tadi untuk bekerja tenaga kerja haruslah membuat sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri terletak di dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Di dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 telah disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antar pekerja/buruh dengan pengusaha atau yang memberi kerja yang didalamnya telah memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Maka dari itu perjanjian kerja yang menimbulkan suatu hubungan kerja haruslah mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah di dalamnya. Dengan demikian 3 (tiga) unsur tersebut haruslah dipenuhi agar dapat disebut perjanjian kerja.<sup>3</sup> Perjanjian kerja tersebut diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yang mana dalam Pasal tersebut haruslah memenuhi 4 (empat)

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm 10.

<sup>2</sup> F.X Djumaldji, 2008, *Perjanjian kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.11.

<sup>3</sup> *Ibid.* hlm.7.

persyaratan yaitu sepakat mereka yang mengikat dirinya, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja menurut Pasal 1601 KUHPerdata yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak lain, majikan, selama surat waktu tertentu dengan menerima upah. Jadi hubungan kerja itu adalah suatu pelaksanaan dari perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pihak pekerja dan majikan. Untuk dapat membuat sebuah perjanjian kerja pada pokoknya adalah orang dewasa.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik per 2020 Indonesia memiliki penduduk dengan jumlah sebanyak 269.603.400 jiwa dan diperkirakan akan terus bertambah.<sup>5</sup> Pertumbuhan penduduk yang sangat pesat dan tinggi menimbulkan berbagai masalah dan hambatan bagi upaya-upaya pembangunan yang dilakukan di negara berkembang. Salah satu masalah yang bisa ditimbulkan dari pesatnya pertumbuhan penduduk adalah tingginya angka pengangguran. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2021 jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 8,75 juta orang. Tercatat pada periode sebelumnya yaitu Februari 2020 pengangguran di Indonesia pada saat itu berada di angka 6,93 juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan terhadap jumlah pengangguran di Indonesia.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Lany Ramly, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University, Surabaya, hlm.3

<sup>5</sup> Badan Pusat Statistik, Jumlah Penduduk Hasil Proyeksi Menurut Provinsi dan Jenis Kelamin (Ribuan Jiwa), 2018-2020 [bpshq@bps.go.id] <https://www.bps.go.id/news/2021/01/21/405/bps--270-20-juta-penduduk-indonesia-hasil-sp2020.html> diakses pada Tanggal 7 Oktober, Pukul 14.00 WIB

<sup>6</sup> Maulida Indriani, 2016, Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional, *gema keadilan vol 3 no.1*, hlm.68.

Untuk mengatasi hal tersebut Berbagai program telah dilakukan pemerintah untuk mengatasi pengangguran tersebut. Salah satunya adalah mendorong masyarakat untuk mendirikan UMKM (Usaha Mikro,Kecil, dan Menengah) guna meningkatkan perekonomian di daerah tersebut dan menyerap tenaga kerja yang ada di daerah tersebut. Salah satu bentuk UMKM yang sangat diminati pada zaman sekarang yaitu kedai Kopi.

Kedai kopi sendiri memiliki pengertian sebuah tempat yang menjual kopi dan berbagai jenis minuman lainnya serta juga menjual makanan-makanan kecil dengan harga yang terjangkau. Saat ini kedai kopi sudah sangat marak di temui di Indonesia, terkhusus di kota Padang, kedai kopi sudah sangat banyak di temukan di seluruh sudut kota salah satunya yaitu Bacarito kopi. Bacarito kopi sendiri telah hadir sejak September 2018 di Kota padang dan juga mempunyai cabang lain di daerah Jakarta pada tahun 2020 dan yang baru saja dibuka pada tahun 2021 yaitu di daerah Bukittinggi serta dalam waktu dekat akan dibuka segera cabang selanjutnya di daerah Jakarta Selatan dan disalah satu kota di Sumatera Barat ucap sang pemilik Bacarito kopi yaitu Joifadi.<sup>7</sup> Bacarito kopi tersebut juga telah mempunyai badan hukum dan bernaung dibawah PT.Dempo Nipah Andalas suatu Perseroan Terbatas yang didirikan dan dijalankan bedasarkan perundang-undangan yang berlaku di Republik Indonesia.

---

<sup>7</sup> <https://www.google.co.id/amp/s/sumbar.antaranews.com/amp/berita/442950/bacarito-kopi-hadir-meriahkan-tren-kedai-kopi-di-bukittinggi-dan-agam> diakses pada Tanggal 20 Desember, pukul 14.00 WIB

Kedai kopi sendiri sudah sebuah menjadi gaya hidup atau kebiasaan bagi masyarakat khususnya dikalangan anak muda dan pelajar. Kedai kopi merupakan usaha yang paling diminati dan banyak dikunjungi oleh anak muda dikarenakan tempatnya dibuat semenarik mungkin dan nyaman 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 kedai kopi untuk tempat mengerjakan tugas atau pekerjaan mereka, tak hanya itu untuk menarik pelanggan kini kedai kopi menyediakan pertunjukan musik untuk menghibur tamu-tamu yang berkunjung ke kedai kopi mereka.

Dengan perkembangan kedai kopi dan kebiasaan minum kopi dikalangan anak muda membuat para pendiri kedai kopi untuk melakukan perekrutan lebih banyak pada tenaga kerja. Biasanya pada usaha kedai kopi pekerja yang sangat banyak dibutuhkan adalah Barista. Barista 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 Barista di Kedai kopi tentu saja terlebih dahulu harus diadakan perjanjian kerja antara pemilik kedai kopi dengan calon barista yang akan bekerja di kedai kopi miliknya.

Pengertian dari perjanjian kerja yang ada di dalam Pasal 1601 a KUHP menyebutkan bahwa “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 Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yaitu “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.

Perjanjian kerja yang dilihat dari KUHPerdara tampak bahwa didalam 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. Didalam hubungan kerja tersebut pengusaha adalah sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial dan ekonomi yang memberikan perintah kepada 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 perjanjian kerja dengan perjanjian kerja, jika lebih dilihat secara mendalam, dalam pembuatannya para pihak yang membuat suatu perjanjian yang bukan perjanjian kerja dengan para pihak yang membuat perjanjian kerja tidaklah sama.<sup>8</sup>

Konsepsi dari KUHPerdara memandang bahwa pekerja sebagai barang yang apabila tidak berproduksi tidak dibayar atau diberi upah. Hal ini telah disebutkan dalam Pasal 1602 KUHPerdara yaitu “Tiada upah yang harus dibayar untuk jangka waktu selama si buruh atau pekerja tidak melaksanakan pekerjaannya”. Sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

---

<sup>8</sup> Djumaidi, 1995, *Hukum perburuhan perjanjian kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.56.

tidaklah memandang pekerja/buruh sebagai barang. Pengertian perjanjian kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 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.<sup>9</sup>

Syarat sahnya suatu perjanjian kerja yaitu adanya sebuah kesepakatan yang ada dari para pihak. Perjanjian kerja yang tanpa adanya kesepakatan antara dua belah pihak atau salah satu pihak yang lain tidak mampu atau tidak cakap hukum maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan. Sebaliknya jika 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.<sup>10</sup>

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan maupun tertulis. Perjanjian kerja yang dibuat dalam bentuk tertulis dapat memberikan kekuatan hukum bagi para pihak. 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 perjanjian kerja.<sup>11</sup>

Berdasarkan survey pendahuluan kepada beberapa pemilik kedai kopi di Kota Padang, ternyata masih banyak ditemukan pihak-pihak atau pemilik usaha yang mempekerjakan pekerjanya tidak berdasarkan perjanjian kerja.

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *ibid*, hlm.65.

<sup>10</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum kerja hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*, Raja Grafindo, Jakarta, hlm.53.

<sup>11</sup> *Ibid*.hlm.54

Dikarenakan tidak adanya suatu perjanjian kerja yang jelas oleh pengusaha dengan calon pekerja maka sering terjadi perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dan calon pekerja tersebut. Perselisihan tersebut dapat berupa pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan aturan dan tidak adanya aturan yang dibuat secara tertulis dan sanksi yang jelas.

Bedasarkan latar belakang dan adanya uraian diatas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dalam bentuk proposal dengan judul **“PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA BARISTA DENGAN PEMILIK PT.DEMPO NIPAH ANDALAS UNIT USAHA BACARITO KOPI DI KOTA PADANG”**

## **B. Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dari penelitian yaitu:

1. Apakah kendala dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara barista dengan pemilik *Bacarito Kopi* di Kota Padang?
2. Bagaimanakah bentuk pelaksanaan perjanjian kerja antara barista dengan pemilik *Bacarito Kopi* di Kota Padang?
3. Bagaimanakah cara mengatasi kendala-kendala yang ditemukan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara barista dengan pemilik *Bacarito kopi* di Kota Padang?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengungkapkan apa saja yang hendak dicapai oleh penulis. Adapun tujuan penulis untuk melakukan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bentuk pelaksanaan perjanjian kerja antara barista dengan pemilik Bacarito Kopi di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui apa saja dan menganalisa kendala yang menghambat pelaksanaan perjanjian kerja barista Bacarito Kopi di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa cara penyelesaian kendala dan permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan perjanjian kerja barista Bacarito Kopi di Kota Padang.

### D. Metode Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang maksimal, penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis yuridis sosiologis yang memiliki pengertian pendekatan hukum sebagai suatu norma atau kaidah dan pendekatan terhadap hukum sebagai suatu norma atau kaidah dan pendekatan terhadap masyarakat dalam arti melihat realita yang ada di masyarakat dalam arti melihat realita yang ada di masyarakat. Menitik beratkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Bambang Sunggono, 2010, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 113

## 2. Sumber Data

### a) Data Primer

Data primer atau data dasar merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu perilaku warga masyarakat melalui penelitian.

### b) Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi dan buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan, skripsi, tesis, disertasi, peraturan perundang-undangan. Data sekunder berupa:

#### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mempunyai otoritas (*authoritative*). Bahan hukum tersebut terdiri atas peraturan perundang-undangan, misalnya kitab-kitab hukum perdata, serta catatan-catatan resmi/ risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer dalam tulisan ini terdiri atas:

1. Undang-Undang Dasar Tahun 1945
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100  
MEN/IV/2004 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen yang tidak resmi. Publikasi tersebut terdiri dari atas buku-buku teks yang membicarakan sesuatu dan atau beberapa dari permasalahan hukum, kamus- kamus hukum, jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan hakim. Bahan hukum sekunder di dalam tulisan, ini terdiri atas:

1. Buku-buku yang berkaitan dengan hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan.
2. Karya ilmiah yang berkaitan dengan objek penulisan

## 3) Sumber Data Lainnya

### 1. Penelitian Lapangan

Sumber penelitian tersebut diperoleh langsung dari lapangan dengan mewawancarai beberapa narasumber yang mempunyai keterkaitan dengan objek penelitian yang dilakukan pada Bacarito kopi di kota Padang

### 2. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis yang terkait dengan objek penelitian, penelitian kepustakaan ini dilakukan di:

- A. Perpustakaan Universitas Bung Hatta
- B. Buku pribadi milik penulis
- C. Perpustakaan daerah

### 3. Teknik Pengumpulan Data

#### A. Studi Dokumen

Studi dokumen yaitu mempelajari bahan-bahan dari penelitian. Studi dokumen ini bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### B. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka dan langsung dengan narasumber (responden). Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan dengan pemilik PT. Dempo Nipah Andalas unit Bacarito kopi. Pewawancara akan menanyakan sejumlah pertanyaan yang telah dipersiapkan pertanyaan dalam bentuk semi terstruktur.

### 4. Pengolahan dan Analisa Data

#### A. Pengolahan Data

Pengolahan data yang digunakan yaitu *Editing*. *Editing* adalah pengecekan kembali data-data yang telah dikumpulkan seperti membetulkan jawaban yang kurang jelas, meneliti jawaban responden apakah sudah lengkap atau belum menyesuaikan jawaban satu dengan lainnya serta lain-lain kegiatan dalam rangka untuk lengkap dan sempurnanya jawaban responden Analisa Data.

Setelah dilaksanakannya pengolahan data tersebut, maka akan diperlukan juga suatu Teknik analisis data untuk memecahkan rumusan- rumusan masalah yang akan diuraikan dalam tulisan ini berdasarkan dengan data yang telah diperoleh sebelumnya. Seluruh

data yang sudah di analisis tersebut nantinya akan memecahkan masalah-masalah yang merupakan suatu objek yang diteliti dalam penelitian ini dan kemudian akan dituangkan dalam bentuk kalimat-kalimat yang diuraikan dalam tulisan ini. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang akan digunakan yaitu analisis data yuridis kualitatif teknik analisis data yuridis kualitatif adalah uraian data penelitian berwujud dengan landasan aturan hukum atau norma yang berlaku tanpa menggunakan data numerik.