

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun penguasa pada masa itu. Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Tenaga kerja sangat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktifitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. (Ahmad : 2016)

Dasar hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha adalah perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan berapa unsur penting perjanjian kerja sebagai berikut; Adanya perbuatan hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. (Subekti : 2000)

Perjanjian kerja menurut Imam Supomo adalah suatu perjanjian, dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yang mengikat

dirinya untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah. Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikatkan diri dalam suatu hubungan yang bersifat normativ atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana 2 (dua) pihak mengikatkan diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun secara tertulis. (Lalu Husni : 2014)

Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan konsekuensi penggantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan. Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 menyatakan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/atau buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya. Pada prinsipnya perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun lisan namun perjanjian kerja sebaiknya dibuat secara tertulis, karena perjanjian kerja merupakan sebagai bukti otentik. Pasal 54 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan; identitas pekerja dan perusahaan, biaya upah dan cara pembayaran, hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja yang dibuat dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja. (Djunaid : 2009)

Perjanjian kontrak terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perlindungan upah diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa. “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. (Lalu Husni : 2015)

Dalam melaksanakan untuk memadamkan api jika terjadi kebakaran, pekerja memerlukan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu masalah yang penting dalam setiap proses operasional terutama pada setiap anggota Pemadam Kebakaran. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan instrument yang menjamin pekerja dari rentannya dampak bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi manusia yang wajib dipenuhi oleh instansi yang terkait. Hal tersebut bertujuan untuk mencegah dan menanggulangi akibat yang terjadi dari penyelamatan kerja. Penerapan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja tidak boleh dianggap sebagai upaya jaminan keselamatan kerja yang biasa bagi pegawai dan bagi Dinas Pemadam Kebakaran. (Abdul Khakim : 2003)

Kesehatan kerja adalah suatu aturan yang mengatur tata cara dilaksanakannya suatu pekerjaan, sehingga dapat menjamin kesehatan pekerja.¹⁵ Pengertian kesehatan menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Kesehatan menyatakan bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Selain itu kesehatan kerja lebih

menunjuk kepada upaya yang lebih luas dimana kesehatan kerja tidak hanya sekedar melindungi tenaga kerja dari ancaman kecelakaan kerja saja, tetapi telah mencakup pemeliharaan kesehatan terhadap semua hal yang dapat menimbulkan gangguan terhadap kesehatan tenaga kerja. (Azrul Azwar : 2001)

Begitu pula jaminan tenaga kerja dalam islam memerintahkan kepada pemberi pekerjaan untuk berlaku adil, berbuat baik dan dermawan kepada pekerjanya. Sebab pekerja merupakan bagian dari perusahaan dan jika bukan karena jerih payah pekerja, tidak mungkin pekerjaan akan berjalan kemudian berhasil dengan baik. Dengan kata lain, antara pekerja dan penguasa mempunyai peran masing-masing demi kemajuan Agama islam sangat menganjurkan keselamatan umat manusia di dunia maupun di akhirat. Maka penguasa atau pemberi kerja berkewajiban untuk memberikan kesejahteraan para pekerjanya dan memenuhi hak-hak karyawan/anggota kerjaanya termasuk memberikan upah yang sesuai beserta tersedianya jaminan sosial dan keselamatan kerja. (M.Azis : 2016)

Menurut kamus besar bahasa indonesia upah adalah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau perusahaan sebagai balasan jasa atau tenaga yang telah dilakukan oleh pekerja karena telah mengerjakan suatu pekerjaan. Pemberian upah harus berdasarkan pada perjanjian yang telah dibuat dan disepakati oleh kedua belah pihak yaitu antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam suatu kontrak perjanjian kerja berisi hak dan kewajiban kedua belah pihak yang bersangkutan. Dalam hal ini pemberi kerja harus memberikan upah pekerja atas selesainya pekerjaan yang telah diselesaikan. (Ghofur : 2020)

Maka berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa ijarah merupakan suatu akad pemindahan hak atas objek sewa (barang/jasa) dalam ikatan waktu dengan disertai imbalan. Ijarah dibuat atas dasar kesepakatan dan kerelaan para pihak yang mempunyai kekuatan hukum pada saat berlangsungnya akad sewa menyewa tersebut. Dengan demikian mu'jir selaku orang

yang menyewakan harus menyerahkan barangnya kepada musta'jir, sehingga mu'jir berhak untuk memperoleh imbalan berupa ujah atau upah. (Harun : 2017)

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari memiliki 239 orang pegawai atau pekerja kontrak diantaranya 50 PNS (Pegawai Negri Sipil) dan 189 pegawai Non PNS (Pegawai Negri Sipil), dengan pegawai PNS (Pegawai Negri Sipil) laki-laki berjumlah 45 orang pekerja dan perempuan berjumlah 5 orang pekerja, sedangkan Non PNS (Pegawai Negri Sipil) laki-laki berjumlah 156 orang pekerja dan perempuan berjumlah 33 orang pekerja, Non PNS (Pegawai Negri Sipil) atau pekerja kontrak terbagi atas 4 (empat) bagian yaitu sebagai Penyelamat, Pemadam, Mekanik dan Tenaga Akutansi. Rata-rata pekerja berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) dan waktu lama bekerja rata-rata 10 Tahun keatas. Dan untuk pegawai non PNS kisaran upah/gaji yang terendah adalah Rp. 770.000 dan yang tertinggi adalah Rp. 1.200.000.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis melalui wawancara dengan pekerja kontrak di Dinas Pemadam Kebakaran menyatakan kenyataan dilapangan gaji/upah pekerja tidak sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) terhadap resiko pekerjaan yang sangat besar diterima oleh pekerja pemadam kebakaran yang bahkan mempertaruhkan nyawa dalam menyelamatkan orang banyak, Upah minimum regional untuk kota kendari berada dikisaran Rp. 2.823.315 sedangkan upah/gaji yang diterima pekerja pemadam kebakaran kota kendari sebesar Rp.770.000 sampai Rp. 1.200.000 untuk pekerja kontrak, tidak adanya tunjangan terhadap keluarga dan anak apabila terjadinya kecelakaan saat memadamkan api, dan alat perlindungan diri yang tersedia baru 60% seperti masker, baju anti panas, sepatu anti panas, helm, selang air dan bahkan mobil pemadam kebakaran ada beberapa sudah tidak layak dioperasikan karena rusak.

Dinas Pemadam Kebakaran yang terletak di Jalan Balai Kota I, Pondambea, Kecamatan Kadia, Kota Kendari merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang penanggulangan kebakaran yang pada umumnya pekerjaan mereka harus berhadapan dengan

api, sehingga keberadaan instansi ini sangat penting bagi masyarakat luas terkhusus masyarakat Kota Kendari. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Busran, sebagai Kasubag Umum Kepegawaian Dinas Pemadam Kebakaran bahwa hak-hak pekerja yang diberikan kepada pegawai kontrak belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu penulis ingin meninjau perjanjian pekerja kontak yang hak-haknya belum terpenuhi sehingga untuk menjadikan tinjauan kembali untuk pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari terhadap pegawai atau pekerjanya. Atas dasar latar belakang diatas maka, penulis mengadakan penelitian lebih lanjut guna menyusun skripsi yang berjudul **“Perjanjian Kerja Pekerja Kontrak Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari)”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang peneliti teliti berfokus pada masalah perjanjian kerja terhadap pekerja kontrak dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta hak-hak pekerja kontrak di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Realitas Hak-hak pekerja kontrak di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari?
2. Bagaimana Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan pemberian hak-hak pekerja kontrak yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari?
3. Bagaimana Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap hak-hak pekerja kontrak di Dinas pemadam Kebakaran Kota Kendari?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.6.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Realitas Hak-hak pekerja kontrak di Dinas Pemadam Kota Kendari.

2. Untuk mengetahui Hambatan dalam pemberian hak-hak pekerja kontrak di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari.

1.6.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat positif bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya bidang hukum ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berupa masukan bagi pemerintah maupun lembaga yang terkait dengan ketenagakerjaan.

1.5 Definisi Oprasional

Penelitian ini diperlukan sebuah penegasan terhadap istilah-istilah dalam judul ini untuk menjauhkan timbulnya interpretasi lain dalam memahami judul ini, pada judul ini penulis memberikan definisi secara rinci dalam istilah yang terdapat pada judul ini sehingga memperoleh gambaran pemikiran yang terarah sebagaimana yang diharapkan dalam penelitian ini.

1. Perjanjian Kerja, menurut KUH Perdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha ada lah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Dalam undang undang ketenagakerjaan pengertiannya lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Serta pada ketentuan undang-undang No. 13 tahun 2003 tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja tersebut, demikian juga mengenai jangka waktu kerjanya.
2. Tenaga Kerja, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga

kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu, tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.

3. Upah, Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
4. Perlindungan Kerja, Menurut Abdul Hakim bahwasanya pengertian perlindungan tenaga kerja secara yuridis Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.
5. Keselamatan Kerja, Menurut Imam Sopomo yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau dari keadaan perburuhan yang merugikan atau dapat merugikan kesehatan atau kesusilaan dalam seseorang itu melakukan atau karena ia itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja.
6. Jaminan Sosial, perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya

peristiwa-peristiwa tersebut yang mengakibatkan terganggunya aktifitas pekerja, dan untuk memberikan jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

