

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Relevan

Sebelum penulis menyusun dan melakukan suatu penelitian terkait dengan Perjanjian Kerja Pekerja Kontrak Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Studi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari) maka perlu dilakukan review terhadap kajian yang pernah ada dengan tujuan dapat menunjukkan bahwa pokok masalah yang diteliti belum pernah dibahas oleh peneliti sebelumnya, atas dasar tersebut beberapa penelitian terdahulu dianggap perlu dituliskan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dikaji oleh peneliti diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Rizky Novrianda (2021) Dengan Judul “Pelaksanaan dan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan”. Pada penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD. Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan Hilir masih belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, serta SPBU masih belum sepenuhnya menjalankan Aturan pelaksana lainnya mengenai Keselamatan dan Kesehatan kerja. Pengaturan Perlindungan Hukum bagi Pekerja terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta aturan Pelaksana lainnya, dan juga terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam melakukan Pekerjaan di tempat kerja. tetapi peraturan yang ada masih belum dilaksanakan

dengan sepenuhnya dan juga Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di SPBU belum sesuai dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2. Penelitian oleh Verri Octavian, Pandi Septiawan (2021) Dengan Judul penelitian “Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Di PT Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok”. Pada penelitian tersebut dapat disimpulkan mengenai pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja pada PT. Cipta Mutu konstruksi belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuisioner pekerja masih ada pekerja belum mendapatkan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta tidak semua pekerja mendapatkan alat perlindungan diri (APD) untuk pelaksanaan kerja di proyek.
3. Penelitian oleh Tania Patricia, Wiesye Lumanaw (2021) Dengan Judul Penelitian “Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Pada penelitian tersebut dapat disimpulkan mengenai pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada pekerja, sebagai bagian dari perlindungan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian kompensasi, dan bantuan hukum. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar dari tenaga kerja diantaranya hak untuk mendapatkan upah minimum. Walaupun tenaga kerja memiliki perlindungan hukum, masih saja banyak perusahaan/ pengusaha yang membayarkan upah tenaga kerjanya dengan rendah (tidak memenuhi standar upah minimum). Oleh sebab itu, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberi sanksi kepada perusahaan dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) - Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) menurut pasal 185 Undang- Undang Ketenagakerjaan.

| Judul | Persamaan | Perbedaan |
|--|---|---|
| Pelaksanaan dan Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) PD Sarana Pembangunan Rokan Hilir Bagansiapiapi Kabupaten Rokan | Konsep perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja | 1. Lembaga yang diteliti 2. Perspektif yang digunakan yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 |
| Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Di PT Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok | 1. Meneliti tentang keselamatan dan kesehatan bagi pekerja. 2. Perspektif yang digunakan sama yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. | 1. Lembaga yang diteliti. 2. Penelitian sebelumnya berfokus hanya pada perlindungan hak keselamatan dan kesehatan kerja. |
| Tinjauan Yuridis Terhadap Hak Dari Tenaga Kerja Untuk Memperoleh Upah Minimum Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. | Perspektif yang digunakan sama yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. | Penelitian sebelumnya memfokuskan objek masalah hanya pada hak untuk mendapatkan Upah Minimum. |

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

2.2.1.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601a KUH Perdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja), mengikat dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak”. (Farandy : 2009)

Selain pengertian tersebut diatas, ada beberapa pengertian perjanjian kerja yang di ungkapkan oleh para ahli antara lain :

- Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperetas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya. (Lalu Husni : 2009)
 - Menurut Endah Pujiastuti pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian kerja merupakan suatu bentuk persetujuan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, sehingga perjanjian kerja tidak ditarik kembali dan atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. (Abdul Khakim : 2014)
 - Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah. (Endah Pujiastuti : 2015)
- Dengan demikian perjanjian kerja adalah keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukam atas dasar kesepakatan pengusaha dengan pekerja/buruh. Unsur-undur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah: (1) bekerja pada orang lain, (2) dibawah perintah orang lain, (3) mendapat upah.

2.2.1.2 Pengertian Perjanjian kerja Menurut Hukum Islam

1. Akad Perjanjian Kerja

Akad dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah kontrak, persetujuan atau perjanjian yang memilih makna bahwa suatu perbuatan di mana seseorang atau lebih mengikat dirinya terhadap seseorang atau lebih. Selain itu juga akad memiliki 2 istilah yang terdapat dalam Al-Qur'an yang memiliki hubungan dengan pelaksanaan perjanjian di mana yang pertama al - 'aqdu (akad) dan al - 'ahdu (janji), untuk kata kedua memiliki arti penyempurnaan janji atau perjanjian. Akad sendiri memberikan makna bahwa suatu perjanjian harus terjadi antara kedua belah pihak yang memiliki tujuan untuk mengikatkan diri tentang perbuatan yang akan dilakukan dalam suatu hal sehingga setelah akad maka secara efektif mulai diberlakukan juga. sehingga dapat kita simpulkan bahwa akad merupakan suatu perikatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih berdasarkan ijab dan qabul dengan ketentuan syar 'i atau sesuai dengan Syariah-syariat islam. Sehingga seluruh perjanjian yang terjadi akan di anggap menjadi sah ketika tidak bertentangan dengan Syariah islam.

Jika kita tinjau dari Hukum Ekonomi Syari'ah akad disebut juga dengan perjanjian dan menurut KHES dalam pasal 20 ayat 1 yang di merupakan bentuk kesepakatan dalam suatu perjanjian antara dua belah pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan perbuatan yang melanggar hukum tertentu. Menurut hukum islam perikatan adalah segala aturan hukum islam yang berkaitan dengan hubungan antar manusia (hablum minannas) dan biasanya membahas persoalan dengan harta benda (maal) dan hal lain yang berkaitan dengannya.

2. Rukun dan Syarat Akad

Dalam pelaksanaan akan terdapat rukun yang akan menjadi salah syarat sah akan yang akan dilaksanakan. Syarat akad meliputi:

- 1) Aqid yaitu pihak yang melakukan transaksi masing-masing terdiri atas satu orang atau lebih dari satu orang (kelompok).

- 2) Ma'qud 'Alaih yaitu benda atau objek apapun yang digunakan dalam akad barang tersebut harus suci, bisa disyariatkan, diketahui bentuknya, merupakan objek yang dapat diserahkan terimakan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak.
- 3) Ijab Qabul yaitu ungkapan yang akan disampaikan oleh salah satu pihak yang berisi penjelasan tentang gambaran bagaimana keinginannya dalam menyampaikan akad, dan untuk qabul merupakan jawaban yang biasanya berupa pernyataan yang akan disampaikan berupa penerimaan atas ijab yang sudah disampaikan.

Selanjutnya yaitu syarat akad, seperti yang kita ketahui bahwa syarat merupakan segala sesuatu yang kepadanya berkaitan dengan hal lain dan sesuatu tersebut keluar dari hakikat sesuatu yang lain. Yang menjadi syarat terjadinya akan merupakan aturan yang sudah melekat pada unsur pembentuk terjadinya sebuah akad yang ditentukan syara' yang wajib untuk disempurnakan. Untuk syarat terjadinya suatu akad merupakan segala sesuatu yang menjadi aturan agar akad terjadi secara syara'. Jika akad yang dilakukan tidak memenuhi syarat maka akan menjadi batal dan syarat akad terbagi menjadi dua bagian:

- 1) Syarat umum yaitu syarat sempurna nya dari berbagai akad. Dengan ketentuan kedua orang yang melakukan akad cakap dan ahli, barang yang dijadikan akan adalah milik yang berakad, tidak melakukan akad yang dilarang oleh syara', ijab berjalan dan tidak dicabut sebelum terjadinya qabul, ijab dan qabul harus berkelanjutan dan akad yang dilaksanakan harus memberikan manfaat.
- 2) Syarat khusus yaitu syarat wajib yang ada di sebagian akad. Syarat khusus ini yang sering disebut dengan syarat idhafi yang menjadi pendukung syarat umum. Syarat akan yang bersifat khusus yaitu syarat ta'liqiyah adalah syarat yang disertakan ketika akad berlangsung, syarat tayid adalah syarat yang belum terpenuhi tetapi sudah terjadi akad dan yang terakhir adalah syarat idhafah yang merupakan syarat yang sifatnya menanggihkan pelaksanaan dari akad.

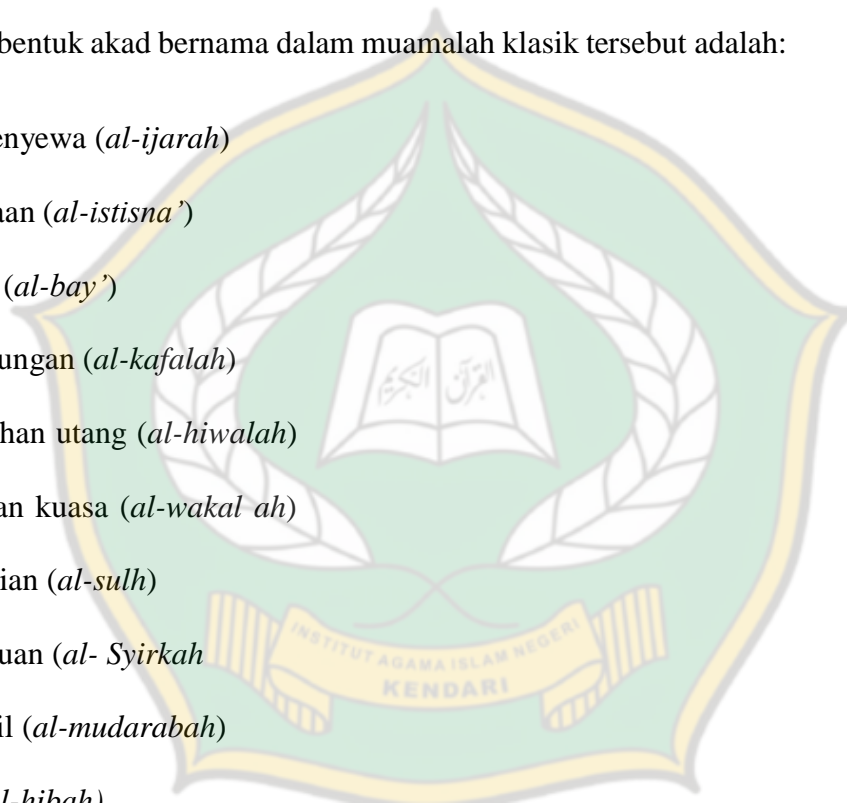
3. Macam-macam Akad

Akad terbagi menjadi beberapa macam dan memiliki nama yang berlainan serta hukum, karena adanya perbedaan pada objeknya. Dalam Islam sendiri akad terbagi menjadi beberapa bagian yaitu:

- 1) Akad bernama (*aqad musamma*)
- 2) Akad tak bernama (*akad ghairu musamma*)

Adapun bentuk-bentuk akad bernama dalam muamalah klasik tersebut adalah:

- 1) Sewa menyewa (*al-ijarah*)
- 2) Penempaan (*al-istisna'*)
- 3) Jual beli (*al-bay'*)
- 4) Penanggungan (*al-kafalah*)
- 5) Pemindahan utang (*al-hiwalah*)
- 6) Pemberian kuasa (*al-wakal'ah*)
- 7) Perdamaian (*al-sulh*)
- 8) Persekutuan (*al-Syirkah*)
- 9) Bagi hasil (*al-mudarabah*)
- 10) Hibah (*al-hibah*)
- 11) Gadai (*rahn*),
- 12) Penggarapan tanah (*al-muzara'ah*)
- 13) Pemeliharaan tanaman (*al- musaqah*)
- 14) Penitipan (*al-wadi'ah*)
- 15) Pinjam pakai (*al-'ariyah*)
- 16) Pembagian (*al-qismah*)
- 17) Wasiat (*al-wishaya*)
- 18) Perutangan (*al-qard*)



Namun, untuk pada permasalahan yang kita hadapi kita akan lebih membahas terkait dengan sewa menyewa (*al-ijarah*).

4. Akad Ijarah

Ijarah didefinisikan sebagai akad yang terjadi pada perjanjian kerja yang dapat di definisikan sebagai penukaran manfaat untuk masa tertentu dengan artinya sama dengan menjual manfaat kepada orang lain.

Menurut Sayyid Sabiq dalam Fiqih Sunah, *al-ijarah* berasal dari kata *al-ajru* (upah) yang berarti *al-iwadh* (ganti/kompensasi). Menurut pengertian syara' *ijarah* berarti akad pemindahan hak guna dari barang atau jasa yang diikuti dengan pembayaran upah atau biaya sewa tanpa disertai dengan perpindahan hak milik. Ulama hanafiyah berpendapat *ijarah* adalah akad atau suatu kemanfaatan dengan pengganti. Sedangkan ulama Syafi'iyah berpendapat bahwa *ijarah* adalah akad atas suatu kemanfaatan yang mengandung maksud tertentu dan mubah, serta menerima pengganti atau kebolehan dengan pengganti tertentu. Adapun ulama Malikiyah dan Hanabilah menyatakan bahwa *ijarah* adalah menjadikan milik suatu kemanfaatan yang mubah dalam waktu tertentu dengan pengganti. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa upah merupakan bentuk hak yang diperoleh oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya, upah berupa imbalan yang dapat berbentuk uang atau barang bernilai dengan besar upah yang diberikan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua pihak.

5. Dasar Hukum Ijarah

Hukum *ijarah* dapat kita ketahui berdasarkan pada Al-Qur'an terkait ketentuan upah tidak tercantum secara detail, akan tetapi secara tersirat dapat kita temukan dalam An-Nahl; 97, Al-Kahfi; 30, Az-Zukhruf; 32, At-Thalaq; 6, Al-Qasas; 26, dan QS Al-Baqarah; 233. Sebagai gambaran berikut adalah bunyi dari QS Al-Baqarah; 233:

وَكِسْوَتُهُنَّ رِزْقُهُنَّ لَهُ الْمُؤَلُّودُ وَعَلَى ٱ الرِّضَاعَةِ يُمَّ أَنْ أَرَادَ لِمَنْ ٱ كَابِلَيْنِ حَوْلَيْنِ أَوْلَادَهُنَّ يُرْضِعْنَ وَأَلْوَالِدَاتِ ٱ

فَصَالًا أَرَادَا قَالَن ٱ ذَلِكَ مِثْلُ الْوَارِثِ وَعَلَى ٱ يَوْلَدُو لَهُ مُؤَلُّودٌ وَلَا يَوْلَدُهَا وَالِدَةٌ تُضَارُّ لَا ٱ وَسَعَهَا إِلَّا نَفْسٌ يُكَلِّفُ لَا ٱ بِالْمَعْرُوفِ

ٱ بِالْمَعْرُوفِ آتَيْتُمْ مَا سَلَّمْتُمْ إِذَا عَلَيْنَكُمْ جُنَاحٌ فَلَا أَوْلَادَكُمْ تَسْتَرْضِعُوا أَنْ أَرِذْتُمْ وَإِن ٱ عَلَيْنَا جُنَاحٌ فَلَا وَتَشَاوَرِ مِنْهُمَا تَرَاضٍ عَن

بَصِيرٍ تَعْمَلُونَ بِمَا اللَّهُ أَنْ وَعَلِمُوا اللَّهَ وَاتَّقُوا

Artinya :“Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, Yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusukan. dan kewajiban ayah memberi akan dan pakaian kepada Para ibu dengan cara ma'ruf. seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Seorang ibu jangan sampai menderita dan sengsara karena anaknya dan seorang ayah menderita karena anaknya pula, dan waris pun memiliki kewajiban yang sama. apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawarahan, Maka tidak ada dosa atas keduanya dan jika kamu menginginkan anakmu untuk disusukan oleh orang lain dalam hal ini tidak ada dosa untukmu namun apabila kamu memberikan pembayaran yang patut dan sesuai. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha melihat apa yang kamu kerjakan”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa ketika memperkerjakan seseorang maka sudah seharusnya memberikan upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, hukum *ijarah* berdasarkan hadits Rasulullah SAW yang membahas tentang *ijarah* adalah hadis yang di riwayat kan oleh Ibnu Umar bahwa Nabi bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطَ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه)

Artinya : “Dari Abdullah bin Umar ia berkata: telah bersabda Rasulullah “berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibnu Majah)

Selain berdasarkan al-quran dan hadits, para ulama juga sepakat bahwa *ijarah* dibolehkan dan tidak ada seorang ulama yang melarang terkait dengan kesepakatan ini. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa hukum *ijarah* atau upah boleh dilakukan dalam islam namun harus berdasarkan ketentuan syariat islam dan berdasarkan atas kesepakatan dan keikhlasan kedua belah pihak.

6. Rukun dan Syarat Ijarah

Pada pelaksanaan *ijarah* ada rukun dan syarat yang harus terpenuhi. Untuk rukun akad *ijarah* yaitu (1) adanya pihak, (2) adanya objek akad, (3) adanya *ijab-qobul* dari semua pihak. Untuk syarat *ijarah* sendiri yaitu (1) kedua orang yang melakukan akad sudah baligh (2) menyatakan dengan kerelaan dalam melakukan akad *ijarah* (3) manfaat objek yang dijadikan *ijarah* harus jelas untuk menghindari terjadinya perselisihan (4) objek *ijarah* harus dapat dipergunakan dan tidak cacat (5) objek *ijarah* merupakan sesuatu yang halal.

7. Hukum Ijarah atas pekerjaan (upah-mengupah)

Ijarah atas pekerjaan atau upah mengupah merupakan suatu akad untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Selain itu, dalam *ijarah* penentuan upah berdasarkan besar biaya hidup di suatu tempat atau daerah dan biasanya disebut dengan UMR, tetapi hal ini didasarkan kepada besarnya manfaat yang diberikan oleh pekerja serta penentuan yang dilakukan oleh para ahli. An-Nabhani juga menjelaskan bahwa upah terbagi menjadi dua macam yaitu: 1) *ajrun musamma'* atau upah yang ditentukan; 2) *ajrun misli* atau upah yang sepadan. *Ajrun musamma'* merupakan upah yang setara dengan pekerjaannya dan setara dengan kondisi pekerjaannya jika akad *ijarahnya* sudah menyebutkan dan menjelaskan jasa atau manfaat dari pekerjaannya, selain itu untuk para ahli (*khubara*) yang menentukan tidak menggunakan standar yang ditetapkan oleh negara dan juga bukan berdasarkan kebiasaan penduduk dari suatu negara.

Orang yang melakukan suatu pekerjaan atau tenaga kerja disebut *ajir*. Tenaga kerja sendiri terbagi menjadi dua macam yaitu:

- 1) Tenaga kerja khusus yaitu orang yang melakukan pekerjaan pada satu orang untuk masa tertentu sehingga dalam hal ini pekerja tidak diijinkan untuk bekerja dengan pihak lain selain pihak yang telah mempekerjakannya. Sebagai contoh adalah seorang yang bekerja sebagai asisten rumah tangga pada orang tertentu.

- 2) Tenaga kerja musytarak yaitu orang yang melakukan pada lebih dari satu orang pihak sehingga mereka melakukan kerjasama untuk memanfaatkan tenaganya. Sebagai contoh tukang jahit yang boleh bekerja dengan biasa saja dan orang yang menggunakan tenaganya tidak boleh melakukan pelanggaran kecuali dia bekerja.

Selain itu, para ulama fiqih menjelaskan bahwa akad *ijarah* dapat berakhir karena:

- a) Karena objek hilang
- b) Masa tenggang waktu yang telah di sepakati dalam akad *ijarah*
- c) Meninggalnya seseorang yang melakukan akad
- d) Apabila uzur dari salah satu pihak seperti rumah yang disewakan disita Negara karena hutang maka akad *ijarah* akan batal.

2.2.1.3 Syarat-Syarat Perjanjian Kerja

Suatu perjanjian kerja yang berdasarkan pada ketentuan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dinyatakan sah apabila memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian Pasal 52 ayat (1) menentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikat dirinya maksudnya, bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian kerja maksudnya pihak pekerja maupun pihak pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang cakap membuat perjanjian jika bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan pasal 1 angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun bagi seseorang yang dianggap cakap membuat perjanjian kerja. Lebih lanjut

dalam pasal 69 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan pengecualian bagi anak yang berumur 13 tahun sampai dengan 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjian

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUH Perdata adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan adalah objek dari perjanjian antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban pihak.

d) Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja dan syarat sahnya suatu perjanjian dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja, yaitu :

1) Adanya unsur perintah

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Unsur perintah ini memegang peranan penting dalam sebuah perjanjian kerja, sebab tanpa adanya perintah maka tidak ada perjanjian kerja. Unsur perintah inilah yang membedakan hubungan kerja atas dasar perjanjian kerja dengan hubungan lainnya.

2) Adanya unsur pekerjaan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pekerjaan tersebut harus ada dan dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh atas perintah pengusaha/pemberi kerja. Tidak adanya unsur pekerjaan dapat mengakibatkan perjanjian kerja tersebut batal demi hukum

3) Adanya unsur upah

Upah merupakan unsur penting dalam hubungan kerja. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima atau dinyatakan dalam bentuk uang sebagai dalam bentuk imbalan dari pengusaha dan pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan / jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kesepakatan kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum disebut syarat subyektif, karena syarat tersebut harus dipenuhi oleh subyek hukum sedangkan suatu hal tertentu dan suatu sebab yang diperkenankan disebut syarat obyektif karena syarat ini harus dipenuhi oleh obyek hukum perjanjian.

Apabila terjadi dimana perjanjian kerja itu tidak memenuhi syarat subyektif, maka perjanjian kerja itu dapat dibatalkan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohon pembatalan, artinya perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian itu menjadi batal jika ada yang memohonkan pembatalan. Kemudian apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat obyektif, perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula dianggap tidak pernah ada perjanjian atau perikatan.

2.2.1.4 Isi Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja harus sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- a. Nama, alamat perusahaan, umur dan jenis usaha
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Tempat pekerjaan
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya

- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha atau pekerja/buruh
- g. Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat, dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

2.2.1.5 Jenis perjanjian Kerja

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja didasarkan atas jangka waktu atau selesainya sesuatu pekerjaan. Perjanjian kerja ini berlaku sesuai dengan yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja. Bila jangka waktunya habis maka dengan sendirinya perjanjian kerja berakhir sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir dengan selesainya suatu pekerjaan. Perjanjian kerja waktu tertentu menurut pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan adalah :
“pekerjaan waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis atau sifatnya atau kegiatan prakteknya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sifatnya sementara
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
- 3) Pekerjaan yang musiman
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja tidak tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang sifatnya tetap. Perjanjian kerja ini dibuat untuk waktu tidak tertentu yaitu tidak dibatasi jangka waktunya. Pada perjanjian kerja

waktu tidak tertentu boleh menyaratkan masa percobaan. Masa percobaan ini merupakan masa atau waktu menilai kinerja atau kesungguhan, keahlian seseorang pekerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 masa percobaan paling lama 3 bulan.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan akibat ketidakcermatan dari penyusunan perjanjian kerja. Sehingga dapat berakibat merugikan perusahaan baik secara yuridis dan ekonomis. Ketentuan mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT telah diatur dalam Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu :

- PKWT yang tidak bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- PKWT yang tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1),(2),(4),(5), dan (6) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia (Pasal 15 ayat (1) Kep.menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan Pasal 5 ayat (2) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- Dalam hal PKWT dilakukan untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan (3) Kep.Menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004
- Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang 30 hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Kep.menakertrans Republik Indonesia Nomor 100/Men/VI/2004

Sebagai konsekuensi hukum atas perubahan diatas apabila pengusaha mengakhiri hubungan kerja, hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWT.

2.2.1.6 Berakhirnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja berakhir apabila :

1) Pekerja meninggal dunia

Perjanjian kerja akan berakhir jika pekerja meninggal dunia, namun perjanjian kerja tidak berakhir jika pengusaha meninggal dunia

2) Berhentinya jangka waktu perjanjian kerja

3) Adanya putusan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

4) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja tidak berakhir dikarenakan meninggalnya pengusaha atau pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah. Dalam pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab perusahaan baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Dalam Pasal 62 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini

merupakan asas *fairness* (keadilan) yang berlaku baik pengusaha maupun pekerja agar kedua saling mematuhi dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.

2.2.1.7 Pemutusan Hubungan Kerja

a) Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 25 Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.

Dalam hal pemutusan hubungan kerja karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak, karena para pihak telah menyepakati kapan berakhirnya hubungan kerja tersebut. Namun lain halnya terhadap pemutusan hubungan kerja yang disebabkan adanya perselisihan akan berdampak pada kedua belah pihak. Dampak tersebut lebih dirasakan oleh pihak pekerja/buruh, karena mempunyai kedudukan yang lebih lemah dibandingkan dengan kedudukan pengusaha/pemberi kerja. Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja akan memberikan pengaruh secara psikologis, ekonomi dan finansial.

b) Alasan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha

Pengusaha berhak melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila berbagai upaya pencegahan dan pembinaan sudah dilakukan. Bahwa PHK tidak dapat dihindari maksudnya PHK wajib dirundingkan terlebih dahulu. Apabila perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh

Pekerja atau buruh berhak untuk memutuskan hubungan kerja dengan pihak perusahaan/pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak boleh dipaksa untuk bekerja terus menerus bilamana ia sendiri tidak menghendakinya. Dalam hal ini yang aktif untuk meminta diputuskan hubungan kerjanya adalah dari pekerja/buruh itu sendiri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum

Hubungan kerja putus demi hukum maksudnya hubungan kerja tersebut harus putus dengan sendirinya dan kepada pekerja/buruh serta pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan PHK dari PPHI. PHK ini terjadi bukan atas kedudukan pekerja/buruh atau pengusaha/pemberi kerja tetapi semata-mata karena keadaan, ketentuan perundang-undangan, karena telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Adapun alasan yang dipandang sebagai alasan yang cukup kuat untuk menunjang pembenaran pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha/pemberi kerja atas diri seorang atau beberapa orang karyawan/pekerja/buruh pada dasarnya ialah sebagai berikut :

Dalam Pasal 151 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di sebut alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai berikut :

1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja
2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan kerja tidak dapat dihindari, maka dimaksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-bener tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja

dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2.2.2 Hak-Hak Pekerja

2.2.2.1 Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy (Wibowo dan Utomo, 2016: 41) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Suma'mur, (Wibowo dan Utomo, 2016: 41), keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social dengan usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan sertaterhadap penyakit umum. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertaliandengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan Suma'mur, (Wibowo dan Utomo, 2016: 41)

Menurut Kasmir (Afriliana, 2017) Keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan menurut Simanjutak (Afriliana, 2017) keselamatan kerja adalah kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari atau biasa disebut DAMKAR adalah lembaga yang terdiri dari orang atau pasukan yang bertugas memadamkan kebakaran, melakukan penyelamatan, dan menanggulangi bencana atau kejadian lainnya. Menurut Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 49 Tahun 2007 tentang pakaian Dinas Aparatur Pemadam kebakaran,

pada pasal 11 dijelaskan bahwa pakaian kerja penyelamatan terdiri atas baju penyelamat warna jingga lengan panjang, celana panjang warna jingga yang memiliki 4 buah lus besar dimana pada ujung lus sebelah depan memiliki dua tali ikatan, jaket penyelamat tahan panas warna jinggalengan panjang, celana panjang tahan panas dengan suspender, serta pakaian tahan api yang terdiri dari baju dan celana tahan api, sarung tangan, helm, dan sepatu tahan api.

Adapun unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c. Teliti dalam bekerja.
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Adapun indikator keselamatan kerja dapat dikatakan terjamin apabila perusahaan telah mampu menghilangkan rasa khawatir pada diri karyawan saat bekerja. Dengan mengukur hal apa saja yang dapat membuat karyawan bekerja secara nyaman. Adapun indicator keselamatan kerja menurut Peri Arifin (Afriliana, 2017) yaitu:

- a. Pemahaman penggunaan peralatan pengamanan.
- b. Kelengkapan alat pelindung diri.
- c. Sanksi untuk pelanggaran peraturan.
- d. Perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan karyawan

Keselamatan kerja yang tidak atau kurang terjamin akan membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja. Oleh karena itu keselamatan kerja perlu diutamakan oleh setiap perusahaan apapun jenisnya.

Resiko kecelakaan dalam melakukan pekerjaan pasti akan dialami oleh seseorang, dalam hal ini kecelakaan bisa dalam bermacam-macam bentuk. Kecelakaan yang dimaksud di sini yaitu kecelakaan dalam bentuk fisik. Penyebab kecelakaan pun bisa diakibatkan karena

beberapa hal diantaranya: Pertama bisa jadi karena keteledoran dari pihak perusahaan. Misalnya karena lalai dan kurangnya pengecekan mesin industri yang digunakan. Hal lain karena kurangnya atau bahkan tidak adanya pengarahan dari perusahaan kepada para buruh sebelum mereka bekerja dan melakukan proses produksi. Penyebab kedua bisa disebabkan karena memang kelalaian atau kurangnya kehati-hatian dari pihak buruh sendiri pada saat menjalankan pekerjaannya. Lantas hal lain juga bisa disebabkan karena situasi lingkungan yang kurang nyaman dan aman. Kecelakaan ataupun peristiwa-peristiwa di atas pastilah mendatangkan kerugian baik bagi perusahaan ataupun buruh sendiri.

Oleh karena itu hal yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan demi dan untuk keselamatan bagi para buruh yaitu dengan membuat lembaga yang berfungsi memberikan pengarahan dan penerangan bagi para buruh sebelum mereka melakukan pekerjaan dan proses produksi. Misalnya, memeriksa kondisi kesehatan buruh yang akan diterima maupun yang akan dipindah tugaskan, melakukan pemeriksaan kesehatan berkala kepada para buruh melalui dokter yang ditunjuk perusahaan, menyediakan alat-alat pelindung diri bagi para buruh, dan melaporkan setiap kecelakaan kepada pejabat Kantor tenaga kerja (Depnaker) setempat. Seandainya, dengan upaya di atas kecelakaan tetap menimpa buruh diwajibkan bagi pihak perusahaan/Kantor untuk memberikan pertolongan pertama yang diberikan kepada buruh sampai dengan penyembuhannya. Selain hal-hal di atas kewajiban lain yang harus diperhatikan pihak perusahaan/Kantor dalam menjamin kesejahteraan buruhnya, perusahaan wajib mengikutkan para buruhnya dalam program atau menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan. Di dalamnya para buruh/pekerja akan mendapatkan jaminan-jaminan misalnya:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan Kecelakaan kerja ini berlaku bagi buruh dalam rangka melaksanakan pekerjaan atau apa yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya, perjalanan pergi pulang dari rumah-

perusahaan dan ke rumah kembali, penyakit atau kecelakaan yang di derita buruh pada saat melakukan pekerjaan. Jaminan kecelakaan kerja ini meliputi:

- a. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan.
- b. Biaya rehabilitasi.
- c. Santunan sementara tidak mampu kerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya, santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian.

Hal lain yang kiranya juga diperhatikan oleh perusahaan berhubungan dengan kecelakaan kerja ini, perusahaan wajib memberikan laporan kepada pejabat Kantor tenaga kerja setempat sesaat setelah terjadi kecelakaan kerja. Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja ini sebesar 0,24% - 1,74% dari upah buruh sebulan dan ditanggung perusahaan.

2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian ini diberikan pada buruh yang meninggal bukan sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Santunan ini diberikan kepada keluarga atau ahli waris buruh. Jaminan ini meliputi:

- Biaya pemakaman
- Santunan berupa uang

Besarnya iuran jaminan kematian adalah 0,3% dari upah buruh per bulan, dan ditanggung oleh perusahaan. Besarnya santunan kematian yang diberikan oleh Jaminan Social Tenaga Kerja adalah sebesar 5.000.000,00. Sedangkan besarnya santunan untuk biaya pemakaman adalah 1.000.000,00.

3) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggungan atau pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan termasuk

kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan bentuk pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Jaminan ini bersifat dasar, maksudnya bahwa jaminan ini meliputi peningkatan kesehatan, mencegah penyakit, serta pemulihan kesehatan. Hal-hal ini difasilitasi perusahaan dengan kerja sama dengan Rumah Sakit yang ditunjuk oleh perusahaan yang bersangkutan.

2.2.2.2 Penyediaan Alat Keselamatan Kerja

Perlindungan keselamatan kerja khususnya dalam hal keselamatan kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan atau instansi pemerintah yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi harus diberikan alat keselamatan kerja. Untuk itu, pekerja harus menggunakan alat keselamatan kerja agar pekerja tersebut dapat memperkecil bahkan mencegah resiko kecelakaan kerja, seperti:

1) Helm

Helm disini harus kuat agar dapat terhindar dari kejatuhan benda, pukulan atau tusukan benda tajam. Helm tersebut dilengkapi dengan penutup telinga dan tali pengikat dagu yang dilengkapi dengan sistem suspensi. Helm harus kedap air, tidak mudah terbakar, atau meleleh, dan tidak boleh terbuat dari bahan penghantar arus listrik agar dapat menangkal bahaya terkena arus listrik.

2) Pelindung Muka dan Pelindung Mata

Pelindung muka dan pelindung mata berfungsi agar pekerja dapat terhindar dari cedera pada muka dan mata yang disebabkan oleh serpihan benda-benda kecil atau benda-benda tajam yang mengarah ke muka dan mata akibat ledakan pada saat terjadinya kebakaran.

3) Baju Kerja Lapangan

Baju petugas pemadam kebakaran harus terbuat dari serat yang tahan terhadap api agar dapat melindungi tubuh dari kobaran api.

4) Sarung Tangan

Sarung tangan ini berfungsi agar terhindar dari kemungkinan risiko tertusuk benda tajam dan perembesan panas atau cairan/bahan kimia yang bersifat merusak.

5) Breathing Apparatus

Sebagai alat bantu pernafasan bertekanan positif (*Positive Pressure*) sangat dianjurkan bagi petugas pemadam kebakaran, khususnya bagi mereka yang harus memasuki ruangan-ruangan tertutup dan mencari korban.

6) Sepatu Boot

Petugas pemadam kebakaran sebaiknya menggunakan sepatu boot panjang yang dipadukan dengan celana panjang yang terbuat dari bahan tahan panas untuk melindungi kaki dari kemungkinan tertusuk benda tajam, terkena cairan kimia yang merusak kulit, atau kejatuhan benda yang keras dan berat.

2.2.2.3 Hak beristirahat

Dalam pasal 79 berisikan tentang hak beristirahat bagi para buruh. Didalamnya di jelaskan bahwa, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Waktu istirahat dan cuti yang dimaksudkan meliputi: istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja selama 4 jam terus-menerus dan waktu tersebut tidak termasuk jam kerja. Istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus-menerus. Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ke-7 dan ke-8 masing-masing 1 bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama

dengan ketentuan pekerja atau buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunnya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

2.2.3 Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan peraturan yang mengatur berbagai hal terkait dengan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ketenagakerjaan yang kini berlaku adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) di mana peraturan ini memuat: Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja, Pelatihan Kerja, Pelayanan penempatan tenaga kerja, Penggunaan tenaga kerja asing, Pembinaan hubungan industrial, Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, Perlindungan bagi Pekerja, termasuk hak-hak dasarnya dan Pengawasan ketenagakerjaan.

Peraturan penghapusan perbudakan tahun 1854. Kemudian pada tanggal 1 januari 1860 baru dinyatakan hapus sama sekali meskipun pada praktiknya setelah tahun 1860 masih banyak orang yang berstatus budak dan pemilik budak. Istilah budak setelah tahun 1860 itu mulai menciut. Istilah budak sudah semakin kurang kedengeran tetapi diganti dengan istilah lain yaitu hamba dan perhambaan. Pada tahun 1880 dikeluarkan sebuah peraturan terkait dengan parapekerja. Orang-orang yang bekerja itu disebut *koeli* (kuli) dan peraturannya adalah Koeli Ordonantie.

Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia tak lepas dari sejarah Perbudakan di negeri ini yang saat itu masih disebut Hindia Belanda. Selepas era perbudakan, pada tahun 1819 dikeluarkan Peraturan tentang pendaftaran budak. Pada tahun 1820 ada peraturan yang dikeluarkan Pemerintah Hindia Belanda yang mewajibkan membayar pajak bagi pemilik budak. Kemudian pada tahun 1829 ada peraturan yang melarang mengangkut

budak yang masih anak- anak. Setelah itu pada tahun 1839 ada peraturan tentang pendaftaran anak budak dan pengganti nama para budak. Sebelum itu pada tahun 1825 ada peraturan tentang budak dan perdagangan budak.

Pada masa-masa selanjutnya peraturan ini mulai menjadi sorotan seiring dengan penggunaan istilah bagi pekerja yang mulai bergeser dari koeli ke buruh. Menjelang kalahnya Pemerintah Belanda di Indonesia, *ordonnantie* itu dihapuskan. Sejarah Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia mencapai pada puncaknya ketika negara ini merdeka dimana hukum yang diterapkan terkait dengan ketenagakerjaan sejak saat itu hingga kini dan di masa yang akan mendatang akan selalu bersumber dari Undang-Undang Dasar 1945 dan Pancasila.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam Undang-Undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan, tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkupnya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

Hukum ketenagakerjaan disebut sebagai hukum perburuhan, dan sekarangpun keduanya masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia akademik, dimana hukum

perburuhan berasal dari kata “*arbeidsrecht*”. Kata “*arbeidsrechtitu*” sendiri, banyak batasan pengertiannya. Menyamakan istilah buruh dengan pekerja. Dalam Pasa 11 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut, menurut Lalu Husni menyatakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah semua pengaturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Menurut Sendjun H. Manulang dalam bukunya menyatakan bahwa, tujuan diadakan hukum ketenagakerjaan adalah :

- a) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial bidang ketenagakerjaan.
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara Nomor 39 Tahun 2003 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlakupa tanggal diundangkan itu, pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata,

baik materil maupun spiritual (Penjelasan Umum atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah merumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh.

Pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pengusaha dan pekerja/buruh saja tetapi juga pihak-pihak lain yang terkait. Luasnya para pihak ini karenamasing-masing pihak yang terkait dalam hubungan industrial saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang dan/jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah pekerja/buruh, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha, dan pemerintah/penguasa.

Pengertian Tenaga Kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah. Oleh sebab itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tetapi tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Tenaga kerja yang terampil banyak dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan, dimana untuk menjamin kesehatan dan keselamatan tenaga kerja maka perlu dibentuk perlindungan tenaga kerja, karena banyak resiko yang dapat dialami oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Apabila sewaktu ketika tenaga kerja mengalami sakit akibat pekerjaannya,

kecelakaan kerjamaupun hari tua, sudah ada penggantian yang sesuai atas apa yang telah dikerjakannya. Perlindungan Tenaga Kerja bagi pekerja sangatlah penting, sesuai dengan pelaksanaan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945), khususnya Pasal 27 (2) tentang hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Kemudian, Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut Undang-Undang BPJS), menyebutkan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Pemakaian istilah tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2, memberikan pengertian bahwa “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Pengertian tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan juga merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam usaha memajukan perekonomian bangsa. Tenaga kerja yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas menjadi aspek penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, serta sebagaisasaran untuk menciptakan dan mengembangkan pasar. Permasalahan paling pokok dalam ketenagakerjaan

Indonesia terletak pada kesempatan kerja. Ketidak seimbangan antara peningkatan penduduk usia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia akan menimbulkan pengangguran yang akan berdampak pada ketidakstabilan ekonomi dan bidang kehidupan lainnya. Oleh karena itu dengan meningkatkan kegiatan pembangunan ekonomi, maka kesempatan kerja yang tersedia juga akan semakin banyak dan kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik.

Dimensi masalah ketenagakerjaan bukan hanya sekedar keterbatasan lapangan atau peluang kerja maupun rendahnya produktivitas para pekerja, namun dapat disebabkan oleh beberapa faktor-faktor eksternal seperti memburuknya kondisi neraca pembayaran, meningkatnya masalah utang luar negeri yang pada akhirnya mengakibatkan kemerosotan pertumbuhan industri, tingkat upah, dan akhirnya, penyediaan lapangan kerja.

Semakin besar kesempatan kerja bagi tenaga kerja maka akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja, sehingga kemajuan kegiatan ekonomi masyarakat akan semakin baik. Ini lah yang membuat penyerapan tenaga kerja secara langsung maupun tidak langsung akan berkaitan dengan masalah-masalah lainnya seperti pendapatan yang merata, kesejahteraan masyarakat, pertumbuhan ekonomi yang meningkat, berkurangnya urbanisasi, dan stabilitas politik. Oleh karena itu, berbagai upaya terus dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja seperti meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pembangunan di pedesaan, membangun proyek-proyek padat karya dan menyelenggarakan kursus-kursus keterampilan.

2.2.4 Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang juga dikenal sebagai *Omnibus law*, “*Omnibus* berasal dari kata “*Omni*” dari Bahasa Latin dan “*bus*” dari Bahasa Inggris. Kata *Omnibus* pertama kali dari Perancis, setelah itu baru digunakan

oleh Amerika dan Kanada. “Praktik Omnibus bills tidak digunakan, baik di Inggris maupun di Australia”.

Menurut Audrey O’ Brien (2009), *Omnibus Law* adalah suatu rancangan undang-undang (bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang. Sementara bagi Barbara Sinclair (2012), omnibus bill merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, dan programnya tidak selalu terkait.

Banyaknya Undang-Undang di Indonesia, maka perlu beberapa Undang-Undang yang harus direvisi, jika Undang-Undang direvisi satu per satu maka akan memakan waktu yang banyak, serta Undang-Undang bertentangan satu dengan yang lainnya, sehingga diperlukannya Teknik yang disebut dengan *Omnibus Bill* (Rancangan Undang-Undang *Omnibus*).

Omnibus Bill merupakan suatu teknik pembentukan Undang-Undang untuk peraturan yang dianggap saling berkaitan dan berdasarkan dari satu Undang-Undang maupun beberapa Undang-Undang. Pelaksanaan *Omnibus Bill* terdapat 3 pola, pola pertama, satu Undang-Undang yang ingin dirubah, Undang-Undang tentang A yang dirubah tetapi berkaitan pula dengan satu atau dua pasal di Undang-Undang B dan Undang-Undang C, tanpa mencabut Undang-Undang B dan C, hanya merubah beberapa pasal saja yang baru. Pola kedua, Undang-Undang yang baru saja diterbitkan, jika Undang-Undang baru tersebut dilakukan sendiri akan terjadi penabrakan dengan Undang-Undang yang lama, sehingga Undang-Undang lama yang bertabrakan dengan Undang-Undang baru dirubah mengikuti Undang-Undang baru.

Pola ketiga, adanya dua atau tiga Undang-Undang yang diperbaiki, lalu Undang-Undang yang lama dicabut dan tidak berlaku lagi. Indonesia sendiri juga ada *Omnibus Law*, dalam penulisan *Omnibus Law* harus bersifat terpadu, tidak boleh bersifat simpang-siur antara Undang-Undang satu dengan Undang-Undang yang lainnya, namun dalam pembuatan Rancangan Undang-Undang *Omnibus Law* merupakan hal yang sulit, yaitu: menyangkut hak

dan kewajiban banyak orang, berkaitan dengan Undang-Undang yang banyak, serta harus selesaidengan waktu yang singkat.

Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Terbentuknya Undang-Undang Cipta Kerja menunjukkan telah ada politik hukum dari eksekutif untuk dilanjutkan melalui proses legislasi. Saat ini pemerintah sedang melakukan aktivitas untuk menentukan pola atau cara membentuk hukum danmemperbarui hukum melalui proses legislasi, sehingga terbentuk suatu *legal policy* yang bersifat sebagai hukum yang akan diberlakukan untuk penciptaan lapangan kerja.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga di atur mengenai PKWT dan PKWTT. Pemerintah dan DPR mengubah skema kontrak kerja dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam *Omnibus Law* Cipta Kerja perusahaan diwajibkan untuk mengangkat pekerja atau buruh sebagai karyawan tetap (PKWTT) jika ingin mempekerjakannya setelah lewat masa 3 tahun. Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapus. Pasal tersebut mengatur batasan PKWT. Dalam aturan lama di Undang-Undang Ketenagakerjaan, perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja perjanjian PKWT paling lama 3 tahun.