

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum perdata di Indonesia pada dasarnya bersumber pada Hukum Napoleon kemudian berdasarkan *Staatsblaad* Nomor 23 Tahun 1847 tentang *Bergerlijk Wetboek voor Indonesia*. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUHPer) sebenarnya merupakan suatu aturan hukum yang dibuat oleh pemerintah Hindia Belanda yang ditujukan bagi kaum golongan warganegara bukan asli yaitu dari Eropa, Tionghoa dan juga timur asing. Namun demikian berdasarkan kepada Pasal 2 aturan peralihan Undang-Undang Dasar 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945), seluruh peraturan yang dibuat oleh pemerintah Hindia-Belanda berlaku bagi warga negara Indonesia (*azas konkordasi*).

Ketentuan yang terdapat didalam BW pada saat ini telah diatur secara terpisah/tersendiri oleh berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satunya yaitu aturan mengenai Buku Tiga Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja.

Menurut Pasal 1601a KUHPer, Perjanjian perburuhan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Perjanjian kerja merupakan proses yang harus diikuti oleh calon tenaga kerja sebelum mereka memulai pekerjaan. Pasal 1338 ayat (1) KUHPer dijelaskan menjelaskan bahwa: “semua perjanjian yang dimuat secara sah mengikat para pihak sebagai undang-undang”.

Undang-undang yang menjadi landasan hukum ketenagakerjaan di Indonesia saat ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat menjadi UU Ketenagakerjaan). Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Ketentuan ini di jabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Pasal 5, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan.

Isi pasal di atas dapat diartikan bahwa setiap warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan atau peluang yang sama dalam memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya atau keahlian masing masing serta bagi para pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama oleh majikan atau pengusaha dalam melaksanakan kewajibannya sehingga pengusaha tidak dapat berbuat yang sewenang-wenang kepada pekerja.

Fenomena saat ini yang terjadi pada pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia adalah banyaknya tenaga kerja yang dipekerjakan baik pada perusahaan swasta maupun instansi Pemerintah yang statusnya merupakan Pekerja Harian Lepas (selanjutnya disingkat PHL). PHL dalam penerimaannya melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan swasta atau instansi pemerintah. Mereka mau tidak mau menerima status sebagai PHL dikarenakan angka pengangguran yang semakin tinggi di Indonesia, dan menimbulkan dampak persaingan yang ketat di

antara sesama angkatan kerja, dikarenakan lapangan pekerjaan yang tersedia lebih rendah dari laju pertumbuhan angkatan kerja.

Keberadaan dari PHL atau lebih sering dikenal dengan tenaga honorer tersebut bisa dikatakan dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh PHL/tenaga honorer yang mana mereka diangkat oleh masing-masing instansi maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (selanjutnya disingkat SKPD).

Definisi dari PHL dalam status kepegawaian dapat disimpulkan bahwa PHL disebut juga sebagai pekerja harian. Pekerja harian adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga atau pada suatu perusahaan, baik itu perusahaan pemerintahan maupun swasta, dengan menerima upah berdasarkan waktu setiap harinya. Upah pekerja harian dibayar setiap hari, setiap satu atau dua minggu atau setiap bulan, tergantung kesepakatan atau peraturan perusahaan yang bersangkutan.

Perbedaan antara PHL dengan tenaga kontrak, dapat dilihat dari penerimaan dan pengangkatan status kerja mereka, apakah melalui Pejabat Pembina Kepegawaian pada instansi terkait atau melalui pihak ketiga. Beberapa waktu lalu bahkan Menteri Aparatur Negara akan mentertibkan keberadaan PHL di instansi-instansi pemerintah. Alasan penertiban PHL dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PP 48 Tahun 2005) dijelaskan bahwa jenis Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) hanya

ada 2 (dua), Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disingkat PNS) dan tenaga non PNS kontrak.

Pasal 1 angka 1 PP 48 Tahun 2005, menjelaskan bahwa:

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Penjelasan lainnya mengenai jenis ASN dapat ditemui pada Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang diperbarui oleh Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat UU ASN). Jenis ASN diatur pada Pasal 6 UU ASN, di mana pegawai ASN terdiri atas PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disingkat PPPK). Berbicara mengenai status pegawai ASN, terdapat dua status yang diberlakukan bagi pegawai ASN yaitu pegawai pemerintah yang diangkat sebagai pegawai tetap yaitu PNS dan PPPK.

Mengenai status ASN diatur pada Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) UU ASN, yang menyatakan bahwa:

- 1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- 2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan undang-undang ini.

Ketentuan berdasarkan UU ASN dan PP 48 Tahun 2005, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara PHL dengan PPPK. Seorang pegawai di Isntansi Pemerintah dengan status PHL bukanlah tenaga honorer.

Dinas Pemadam Kebakaran saat ini, banyak menggunakan tenaga kerja berupa PHL, yang saat ini banyak digunakan di berbagai lini kerja mulai dari perusahaan swasta sampai dengan pemerintah. Dimulai dari Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disingkat BUMD) ataupun Badan Usaha Milik Negara (selanjutnya disingkat BUMN) yang sering menggunakan PHL ini, sampai akhirnya pemerintah mulai meluaskannya dalam bidang pelayanan publik.

Pekerja harian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu PHL, pekerja harian sementara, dan pekerja harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari PHL ini, tetapi perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam UU Ketenagakerjaan, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disingkat PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disingkat PKWT). Sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat (2), pelaksanaan PKWT didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam UU Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, dimana bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa:

Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Ketentuan ini yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.

100/MEN/VI/2004 Tahun 2004 (selanjutnya disingkat KEPMEN No.100 Tahun 2004) tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT. Menurut Pasal 10 Bab V KEPMEN No.100 Tahun 2004, menjelaskan bahwa:

1. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
2. Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 hari dalam 1 bulan.
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Meningkatnya jumlah PHL membuktikan bahwa PHL tersebut memang sangat dibutuhkan oleh pemerintah. Tetapi, di sisi lainnya, status PHL dalam pelaksanaannya menimbulkan beberapa permasalahan, di antaranya adalah peraturan perundang-undangan yang menjelaskan bahwa mereka tidak dapat diangkat menjadi PNS, sebab dalam perjanjian kerjanya hanya sebatas dengan sistem kontrak dan bisa diperpanjang apabila dalam evaluasi kinerja dianggap memuaskan, sehingga bagi mereka yang ingin menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil harus melalui seleksi sesuai dengan UU ASN. Sebelumnya telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai bentuk dan pelaksanaan PHL, dua di antaranya berjudul:

1. Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri.

Penulis : Hardika Sholeh Hafid

Tahun : 2016

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah banyaknya persoalan hubungan kerja yang terjadi salah satunya pelanggaran perjanjian kerja oleh pihak perusahaan seperti perjanjian kerja yang dibuat hanya secara sepihak oleh pihak perusahaan.

2. Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dikantor BPJS Kesehatan Cabang Kudus

Penulis : Cyntia Yolanda Firdaus dan Sonhaji Suhartoyo

Tahun : 2016

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pelaksanaan Perjanjian Kerja dikantor BPJS Kesehatan cabang kudus. Dimana implikasi penggunaan tenaga kerja pada waktu tertentu tersebut telah sesuai dengan undang-undang yang ada. Penelitian ini mengarah pada berbagai macam yang berhubungan dengan pekerja waktu tertentu, apakah penggunaan tenaga kerja terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Penulis bermaksud untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bentuk dan pelaksanaan perjanjian PHL berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai kepastian hukum dalam perjanjian antara PHL dengan instansi dalam tugas akhir sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERJANJIAN PEKERJA HARIAN LEPAS DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA BANDUNG

BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN BAB VIIA BUKU III KUHPERDATA”.

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik suatu identifikasi masalah yaitu:

1. Bagaimanakah bentuk perjanjian PHL berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung?
2. Bagaimanakah pelaksanaan perjanjian PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung jika dihubungkan dengan BAB VII A Buku III KUHPer?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan akan menemukan jawaban dari permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan di atas, adapun penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis bentuk perjanjian PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung berdasarkan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan perjanjian PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung jika dihubungkan dengan BAB VIIA Buku III KUHPer.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu hukum perdata dan untuk mengembangkan ilmu bidang hukum terutama yang berkaitan dengan tinjauan yuridis perjanjian kerja.
2. Secara praktis
 - a. Bagi penulis penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan kemampuan penulis dibidang hukum sebagai bekal untuk terjun dimasyarakat untuk selanjutnya.
 - b. Bagi masyarakat penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat berkaitan dengan pentingnya mengetahui mengenai perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

E. Kerangka Pemikiran

Negara Indonesia seperti dijelaskan pada Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, adalah Negara hukum. Dengan demikian, semua aspek dalam kehidupan masyarakat, aktivitas ekonomi, dan juga pelaksanaan pembangunan di negara Indonesia, tidak terlepas dari hukum. Hal ini pun dikemukakan oleh Mochtar

Kusumaatmadja, yang menyatakan bahwa: “Peranan hukum dalam pembangunan adalah untuk menjamin bahwa perubahan itu terjadi dengan cara yang teratur”.¹⁾

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum tidak dapat dipisahkan dengan masyarakat (*ubi societas ibi ius*), sebab antara keduanya mempunyai hubungan timbal balik dan karena hukum sifatnya universal dan hukum mengatur semua aspek kehidupan masyarakat (politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan) maka tidak ada satupun segi kehidupan manusia dalam masyarakat yang luput dari sentuhan hukum.²⁾

Keadaan hukum suatu masyarakat akan dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan-perubahan yang berlangsung secara terus-menerus dalam masyarakat, pada semua bidang kehidupan. Soerjono Soekanto mengatakan, bahwa proses hukum berlangsung di dalam suatu jaringan atau sistem sosial yang dinamakan masyarakat, artinya hukum hanya dapat dimengerti dengan jalan memahami sistem sosial terlebih dahulu dan bahwa hukum merupakan suatu proses.³⁾

Hukum berperan sebagai norma, yaitu standar untuk menentukan apakah perbuatan atau tindakan dapat diterima atau tidak, dapat dibenarkan atau tidak.⁴⁾ Norma menjadi patokan yang memberi orientasi bagi subyek untuk bertindak. Adanya norma memungkinkan manusia mempunyai pedoman untuk mengatur dan mengelola prilakunya sesuai dengan ideal tertentu. Karena itu,

¹⁾Mochtar Kusumaatmadja, *Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional*, Bina Cipta, Bandung, 1975, hlm. 3.

²⁾Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, cet. ke 4, Citra Aditya, Bandung, 1996, hlm 8.

³⁾Soerjono Soekanto. 1993. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 16.

⁴⁾Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 1990, hlm. 29.

norma pada dasarnya menunjuk pada apa yang seharusnya ada (*das sollen*) dan bukan yang ternyata ada (*das sein*). Hukum sebagai norma juga memiliki watak *das sollen*. Dengan mendorong, menghindari atau melakukan perbuatan tertentu, hukum menetapkan apa yang seharusnya menjadi kewajiban dan tanggung jawab dalam kerangka hidup bersama dengan orang lain. Adanya hukum yang berfungsi sebagai norma untuk mengatur relasi antar anggota masyarakat membuat manusia terikat dengan kewajiban dan tanggung jawab hukum (*legal responsibility*).

UUD 1945 merupakan konstitusi tertulis yang merupakan hukum tertinggi di Indonesia, hukum yang berlaku di Indonesia merupakan suatu sistem yang masing-masing bagian atau komponen saling berhubungan dalam arti saling memengaruhi dan saling melengkapi untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu ketertiban dan keteraturan manusia dalam masyarakat. Selain itu tujuan hukum dalam teori optatif ada 3 (tiga), yaitu: keadilan, kepastian, dan kegunaan.⁵⁾ Gustav Radbruch (1961) yang dikenal dengan Teori Prioritas mengemukakan bahwa tujuan hukum secara bersama-sama, yaitu :⁶⁾

a) Keadilan

Teori-teori Hukum Alam sejak Sokrates hingga Francois Geny, tetap mempertahankan keadilan sebagai mahkota hukum. Teori Hukum Alam mengutamakan “*the search for justice*”.⁷⁾ Pandangan-pandangan Aristoteles tentang keadilan bisa didapatkan dalam karyanya “*Nicomachean Ethics*”, di mana terkenal dengan intinya yang merupakan

⁵⁾Mochtar Kusumaatmadja, *Fungsi Dan Perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, Bina Cipta, Bandung, 1976, hlm 2-3

⁶⁾Adami Chazawi, *Pelajaran Hukum Pidana*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2002, hlm. 217

⁷⁾Theo Huijbers, *Filsafat Hukum dalam Lintasan Sejarah*, cet. VIII, Kanisius, Yogyakarta, 1995, hlm. 196.

filsafat hukum, yaitu “karena hukum hanya bisa ditetapkan dalam kaitannya dengan keadilan”.⁸⁾

Aristoteles membedakan keadilan menjadi jenis keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif menurut Aristoteles berfokus pada distribusi, honor, kekayaan, dan barang-barang lain yang sama-sama bisa didapatkan dalam masyarakat. Dengan mengesampingkan “pembuktian” matematis, jelaslah bahwa apa yang ada dibenak Aristoteles ialah distribusi kekayaan dan barang berharga lain berdasarkan nilai yang berlaku dikalangan warga. Distribusi yang adil boleh jadi merupakan distribusi yang sesuai dengan nilai kebajikannya, yakni nilainya bagi masyarakat.⁹⁾

b) Kemanfaatan

Tujuan hukum menurut aliran *Utilitarianisme* adalah memberikan kemanfaatan dan kebahagiaan sebanyak-banyaknya kepada warga masyarakat yang didasari oleh falsafah sosial yang mengungkapkan bahwa setiap warga negara mendambakan kebahagiaan, dan hukum merupakan salah satu alatnya.¹⁰⁾

Adapun ukuran kemanfaatan hukum yaitu kebahagiaan yang sebesar-besarnya bagi orang-orang. Penilaian baik-buruk, adil atau tidaknya hukum tergantung apakah hukum mampu memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak.¹¹⁾ Kemanfaatan diartikan sebagai kebahagiaan (*happines*), yang tidak mempermasalahkan baik atau tidak adilnya suatu hukum, melainkan bergantung kepada pembahasan mengenai apakah hukum dapat memberikan kebahagiaan kepada manusia atau tidak.¹²⁾

Untuk mewujudkan kebahagiaan individu dan masyarakat maka perundang-undangan harus mencapai empat tujuan :¹³⁾

- 1) *To provide subsistence* (untuk memberi nafkah hidup)
- 2) *To Provide abundance* (untuk memberikan nafkah makanan berlimpah)
- 3) *To provide security* (untuk memberikan perlindungan)

⁸⁾Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nuansa dan Nusamedia, Bandung, 2004, hlm. 24.

⁹⁾*ibid*, hlm. 25

¹⁰⁾Hyronimus Rhiti, *Filsafat Hukum; Edisi lengkap (Dari Klasik sampai Postmoderenisme)*, Penerbit Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, hlm 159.

¹¹⁾Zainuddin Ali, *Filsafat Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm 59.

¹²⁾ Muh. Erwin, *Filsafat Hukum; Refleksi Kritis Terhadap Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2011, hlm 179.

¹³⁾*ibid*, hlm. 180-181

4) *To attain equity* (untuk mencapai persamaan)

c) Kepastian hukum

Secara yuridis UUD 1945 Pasal 28D ayat (1) memberikan jaminan dan pengakuan yang sangat kuat bagi hak-hak asasi manusia berupa jaminan, pengakuan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Norma konstitusi ini mencerminkan prinsip-prinsip hak asasi manusia yang berlaku bagi seluruh manusia secara universal, Kepastian hukum tersebut dalam masyarakat dibutuhkan demi tegaknya ketertiban dan keadilan. Ketidakpastian hukum akan menimbulkan kekacauan dalam kehidupan masyarakat, dan setiap anggota masyarakat akan saling berbuat sesuka hati serta bertindak main hakim sendiri. Keberadaan seperti ini menjadikan kehidupan berada dalam suasana kekacauan sosial.¹⁴⁾

Negara Hukum untuk bertujuan menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum dan prediktabilitas yang tinggi, sehingga dinamika kehidupan bersama dalam masyarakat bersifat "*predictable*." Asas-asas yang terkandung dalam atau terkait dengan asas kepastian hukum itu adalah:

- 1) Asas legalitas, konstitusionalitas, dan supremasi hukum;
- 2) Asas undang-undang menetapkan berbagai perangkat peraturan tentang cara pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan;
- 3) Asas non-retroaktif perundang-undangan, sebelum mengikat undang-undang harus lebih dulu diundangkan dan diumumkan secara layak;
- 4) Asas peradilan bebas, independen, imparial, dan objektif, rasional, adil dan manusiawi;
- 5) Asas *non-liquet*, hakim tidak boleh menolak perkara karena alasan undang-undangnya tidak ada atau tidak jelas;
- 6) Hak asasi manusia harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam undang-undang atau UUD.

Teori Kepastian hukum mengandung 2 (dua) pengertian yaitu: ¹⁵⁾

- 1) Pertama adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan;
- 2) Kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan hukum yang bersifat umum

¹⁴⁾M. Yahya Harahap, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm.76

¹⁵⁾Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana Pranada Media Group, 2008, hlm. 158

itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.

Kepastian hukum bukan hanya berupa pasal-pasal dalam undang-undang melainkan juga adanya konsistensi dalam putusan hakim antara putusan hakim yang satu dengan putusan hakim lainnya untuk kasus yang serupa yang telah diputuskan.¹⁶⁾

Kepastian hukum yang diharapkan oleh seorang pekerja yang dalam berkerja melalui tahap perjanjian kerja, adalah terjaminnya mereka mendapatkan keadilan dan kepastian bahwa mereka akan dihargai, memperoleh hak, serta perasaan tenang saat mereka bekerja. Kepastian hukum juga merupakan keinginan dari pegawai yang bekerja di instansi pemerintah. PP No. 31 Tahun 1954 tentang pekerja pemerintah menjelaskan bahwa:

Pekerja menurut peraturan akan tenaga jasmani dan/atau ketangkasan mereka dalam suatu jenis pertukangan, diterima untuk dipkerjakan untuk waktu tidak terbatas pada berbagai usaha Pemerintah dan yang diberi upah tidak menurut peraturan gaji yang berlaku bagi pegawai negeri. Pengeluaran-pengeluaran guna membayar upah itu termasuk dalam biaya usaha-usaha Pemerintah tersebut dan dibebankan atas anggaran belanja Negara.

Pekerja Pemerintah termaksud ialah pekerja yang dipekerjakan pada jawatan-jawatan atau dinas-dinas Pemerintah. Pekerja lain yang bekerja pada instansi Pemerintah, tetapi tidak ditetapkan berdasarkan PP No. 31 Tahun 1954 harus dipandang sebagai buruh biasa, termasuk di dalamnya pada istilah saat ini dikenal dengan PHL. Sebelum melakukan suatu pekerjaan, PHL melakukan suatu perjanjian kerja dengan pihak terkait pada instansi tempat mereka bekerja.

¹⁶⁾*ibid*

Iman Soepomo sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, menjelaskan bahwa:¹⁷⁾

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

Pengertian mengenai perjanjian kerja yang dikemukakan oleh Iman Soepomo tersebut, selaras dengan pengertian perjanjian kerja yang diketengahkan oleh R. Subekti, sebagaimana yang dikutip oleh Djumadi dalam bukunya *Hukum Perjanjian Kerja*.¹⁸⁾ Ada hal yang membedakan antara perjanjian dengan perjanjian kerja. Didalam Pasal 1313 KUHPer menyebutkan bahwa:¹⁹⁾

Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya. Perbedaan dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedudukan antara para pihak yang mengadakan perjanjian adalah sapanan seimbang. Sehingga dalam perjanjian kerja terdapat unsur “di bawah perintah”, maka unsur inilah yang merupakan norma dalam perjanjian kerja yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian-perjanjian lainnya.

Perihal ketentuan “di bawah” ini mengandung arti bahwa salah satu yang mengadakan perjanjian kerja harus tunduk pada pihak lainnya, atau di bawah perintah atau pimpinan orang lain, berarti ada unsur perintah, dan dengan adanya unsur perintah berarti kedua pihak ada kedudukan yang tidak sama.²⁰⁾ Jadi, ada pihak yang kedudukannya di atas, yaitu yang memerintah dan ada pihak yang di

¹⁷⁾Djumadi, *Sejarah Keberadaan Buruh di Indonesia*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, cet.ke-1, hlm.4.

¹⁸⁾Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, cet. Ke-7, hlm. 67.

¹⁹⁾Djumadi, *op.cit.*, hlm.30.

²⁰⁾*ibid.*

bawah, yaitu yang di perintah.²¹⁾ Dengan demikian dalam melaksanakan hubungan kerja, maka kedudukan hukum antara kedua belah pihak jelas tidak dalam kedudukan sama dan seimbang.²²⁾

Hubungan dalam perjanjian kerja terdapat adanya campur tangan dari pihak ketiga yaitu pemerintah, yang mana kedua pihak masing-masing akan dibebani hak dan kewajiban. Maksud dan tujuan adanya campur tangan pihak ketiga yang sifatnya mengikat tersebut yaitu sebagai salah satu sarana perlindungan bagi kaum lemah atas tindakan yang sewenang-wenang yang umumnya datang dari kaum kuat. Campur tangan pihak ketiga tersebut datang dari pihak pemerintah, yaitu melalui Departemen yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan, misalnya saja dari Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia.²³⁾

Setiap orang memiliki kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum perjanjian apabila telah memenuhi syarat sahnya perjanjian. Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPer, yang menyatakan syarat-syarat perjanjian. Perjanjian kontrak kerja dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan, yaitu merupakan salah satu bidang yang wajib mendapatkan perlindungan pemerintah walaupun merupakan bagian dari hukum perikatan yang bebas menentukan substansi, tetapi tetap tidak boleh bertentangan dengan ketertiban, kesusilaan, serta peraturan perundang-undangan. Kontrak atau perjanjian ini merupakan suatu peristiwa

²¹⁾*ibid*, hlm.31.

²²⁾*ibid*.

²³⁾*ibid*, hlm.59.

hukum dimana seseorang berjanji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.²⁴⁾

- (1) Pekerja kontrak di Indonesia sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan memberikan perlindungan terhadap tenaga kontrak. Pekerja kontrak harus berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁵⁾
- (2) Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya perjanjian kontrak kerja. Perkerja kontrak tidak hanya bekerja pada perusahaan tetapi juga pada instansi pemerintah.

Keberadaan PHL juga terdapat di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sebagaimana kajian dalam pembahasan ini tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja. Pihak pertama dalam perjanjian tersebut adalah pihak Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sedangkan pihak kedua adalah tenaga kerja kontrak yang bersangkutan.

Surat Perjanjian Kerja Nomor: KP.03.01.154.KOPP-DPKB/2020 merupakan wujud perjanjian keperdataan antara Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sebagai pihak pertama dengan Ricky Arta Budiman sebagai pihak kedua. Dalam hal ini keberadaan surat perjanjian tersebut sah menurut hukum khususnya hukum perdata, karena sesuai dengan ketentuan Pasal 1320 KUHP. Apabila dianalisis lebih mendalam terhadap bentuk ketentuan atau klausula di surat melaksanakan pekerjaan tersebut adalah tidak tercantumnya dalam

²⁴⁾Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta. 2007, hlm.2.

²⁵⁾Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, hlm.51.

klausul kontrak kerja beberapa jenis tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan. Selain itu PHL merasa tidak dihargai kompetensinya, PHL merasa pesimis bahwa mereka pada akhirnya akan diangkat menjadi PNS.

Ketidakjelasan klausul pada isi perjanjian, dikhawatirkan akan menimbulkan masalah-masalah pada pelaksanaan perjanjian kerja PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. PHL merasa tidak adanya kepastian hukum pada pelaksanaan perjanjian.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.²⁶⁾

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*).²⁷⁾ Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan peraturan-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

²⁶⁾Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, “*Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*”, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14

²⁷⁾Peter Mahmud Marzuki, *op.cit.*, hlm. 29.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif analitis yaitu melakukan deskripsi terhadap hasil penelitian data yang dengan lengkap. Deskripsi dimaksudkan adalah terhadap data primer dan juga data sekunder yang berhubungan dengan keberadaan PHL pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung berdasarkan UU Ketenagakerjaan dihubungkan dengan BAB VIIA Buku III KUHPer. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.²⁸⁾

3. Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

a. Tahap persiapan dan pendahuluan.

Pada tahap ini peneliti mulai mengumpulkan bahan-bahan yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder.

b. Studi Lapangan, meliputi kegiatan pengumpulan data primer dari obyek penelitian yang nantinya akan di analisis menurut metode dan teori yang berkaitan dengan PHL.

c. Pengolahan Data

Pada tahap ini peneliti mulai mengkaji dan analisis semua data secara sistematis sehingga menghasilkan suatu temuan atau kesimpulan yang sejalan dengan tujuan penelitian.

²⁸⁾Soerjono Soekanto, "*Pengantar Penelitian Hukum*", UIPress, Jakarta, 2007, hlm. 10.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan dan penelitian pustaka, dengan uraian sebagai berikut:

a. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya.²⁹⁾

Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari studi lapangan melalui pengamatan dan wawancara dengan narasumber berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah dibuat pada tahap persiapan penelitian.

b. Data Sekunder, merupakan bahan penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta bahan non hukum.

1) Bahan Hukum Primer meliputi:

- a) KUHPer Indonesia Khususnya Bab VIIA Buku III tentang Perjanjian Kerja
- b) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- d) PP Nomor 31 Tahun 1954 tentang Pekerja Pemerintah
- e) PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- f) KEPMEN No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan PKWT.

2) Bahan hukum sekunder, meliputi buku, makalah, artikel, berita di majalah, surat kabar, dan internet. Sedangkan bahan hukum tersier meliputi kamus hukum, kamus bahasa Indonesia dan ensiklopedi.

²⁹⁾J. Supranto, “*Metode Penelitian Hukum dan Statistik*”, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 2

5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis yuridis kualitatif, yaitu data yang diperoleh tersebut disusun secara sistematis, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara interpretasi, penafsiran hukum dan konstruksi hukum. Dalam penelitian ini, data yang didapat dianalisis dengan menggunakan analisis kualitatif, yaitu suatu analisa yang bertolak dari norma-norma, asas-asas dan peraturan perundang-undangan yang ada sebagai hukum positif yang kemudian dianalisis secara kualitatif. Selanjutnya hasil analisis tersebut akan penulis hubungkan dengan permasalahan dalam penelitian ini untuk menghasilkan suatu penilaian obyektif guna menjawab permasalahan dalam penelitian.