

BAB IV

PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PEKERJA HARIAN LEPAS

BERDASARKAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN DIHUBUNGKAN DENGAN BAB VII A BUKU III

KUHPERDATA

A. Bentuk Perjanjian Pekerja Harian Lepas Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung

Ketenagakerjaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sehingga arti tenaga kerja sangat luas, meliputi semua Pejabat negara seperti Presiden, ketua dan anggota MPR, DPA, DPR, Menteri, semua pegawai negara baik sipil maupun militer dan kepolisian, semua pengusaha, buruh, swa-pekerja, penganggur dan sebagainya.

Perkembangan masyarakat mengenai tenaga kerja telah menyebabkan timbulnya beberapa jenis pekerjaan yang bersifat tidak kontinu, misalnya: jenis pekerjaan borongan, musiman, pekerjaan untuk pelaksanaan proyek-proyek dan lain-lain. Untuk menangani pekerjaan yang bersifat tidak kontinu tersebut dipergunakan PHL. Hal ini mengingat tenaga kerja tersebut diperlukan selama dibutuhkan saja.

Keberadaan akan kedudukan (status kerjanya) terhadap PHL yang rawan saat ini, maka banyak di dalam praktek terdapat disalah gunakan oleh pihak pengusaha/pimpinan, sebagai taktik untuk memeras (mengeksplotasi) tenaga kerjanya. Di mana untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap/kontinu dipergunakan tenaga kerja yang berstatus harian lepas, tanpa diangkat menjadi tenaga kerja tetap, meskipun telah menjalani masa kerja antara 3 sampai 10 tahun. Dengan status kerjanya yang demikian, maka tenaga kerja yang bersangkutan sewaktu-waktu hubungan kerjanya dapat diputus dengan sewenang-wenang oleh pihak pimpinan.

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung menggunakan tenaga kerja yang bersifat tetap (ASN) dan tidak tetap (PHL). Kebijakan menggunakan jenis tenaga kerja tersebut mengingat sifat kerjanya tidak kontinu/tidak tetap. Atau dengan perkataan lain, PHL hanya diperlukan selama masih dibutuhkan oleh Dinas Pemadam Kebakaran, maka dilihat dari sudut kepentingan penggunaan jenis tenaga kerja tersebut adalah tepat. Begitupun dalam sarana yang dipergunakan untuk adanya ikatan dengan PHL adalah adanya hubungan kerja. Hubungan kerja ada, bila ada unsur majikan dan unsur buruh. Sehingga hal tersebut sesuai dengan praktek hubungan kerja antara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL, untuk terwujudnya hubungan kerja harus terlebih dahulu terbentuk secara formil yuridis melalui kontrak/perjanjian kerja, yang merupakan titik tolak adanya hubungan kerja.

Perjanjian Kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Secara Normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak sehingga jika terjadi perselisihan akan membantu proses pembuktian. PKWT dibuat

antara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL dengan sifat tertulis artinya PKWT itu ada sejak adanya ikatan sepakat yang merupakan sahnyanya suatu perjanjian. Berdasarkan data dan informasi dari hasil penelitian data sekunder yang berupa blanko Perjanjian Kerja. Hubungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Adapun isi perjanjian kerja untuk waktu tertentu di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung memuat:

- a. Identitas para pihak (Nama, tempat dan tanggal lahir, alamat)
- b. Status dalam hubungan kerjanya
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan
- d. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- e. Besarnya upah
- f. Sanksi maupun kesanggupan dalam perjanjian kerja

Pokok-pokok yang mengatur mengenai isi perjanjian seperti yang telah dijelaskan maka isi perjanjian antara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL telah memenuhi standar perjanjian tersebut. Jika perjanjian kerja bertentangan dengan ketentuan diatas, perjanjian tersebut akan dianggap perjanjian kerja batal demi hukum. Adapun faktor yang mendasari Dinas Pemadam Kebakaran mengadakan penerimaan melalui PKWT karena berdasarkan pada UU Ketenagakerjaan. Pekerja dapat mulai bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung setelah ditandatanganinya surat perjanjian tersebut. Dan sebaliknya jika pekerja tidak menerima atau tidak sepakat mengenai perjanjian tersebut maka pekerja dianggap mengundurkan diri atau tidak dapat bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung.

Pelaksanaan PKWT telah diatur dalam KEPMEN No. 100 Tahun 2004 dan UU Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (3). Kepmen ini merupakan peraturan pelaksanaan dari UU Ketenagakerjaan mengenai PKWT, yang didalamnya mengatur juga mengenai Perjanjian Kerja Harian Lepas. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Harian Lepas menurut Kepmen ini merupakan bagian dari PKWT (lihat Pasal 10 s/d pasal 12 KEPMEN No. 100 Tahun 2004).

Ketentuan PHL ini mengecualikan beberapa ketentuan umum PKWT. Dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas yang dimuat beberapa syarat antara lain :

1. Perjanjian Kerja Harian Lepas dilaksanakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran,
2. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan,
3. Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Kesepakatan kerja dibuat dengan batas 2 (dua) tahun, dapat diperpanjang dan diperbaruhi untuk satu kali saja karena suatu hal yang tertentu. Perpanjang tersebut hanya dapat dilakukan 1 (satu) tahun tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun. Hubungan kerja yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran juga berpedoman pada perjanjian kerja yang mana dalam perjanjian tersebut berlaku untuk jangka waktu 1(satu) tahun, terhitung sejak tanggal penandatanganan surat perjanjian kerja, namun dalam kenyataanya berlakunya perjanjian di dalam Dinas Pemadam

Kebakaran mengalami perpanjangan perjanjian setiap satu tahun secara terus menerus bahkan melebihi 3 (tiga) tahun.

Hasil Penelitian dapat diketahui bentuk pelaksanaan PKWT di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Identitas para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung ini dilakukan antara Kurnia Saputra,S.Sos sebagai pihak pertama dengan PHL sebagai pihak kedua.

2. Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja

Hubungan kerja mulai setelah adanya kesepakatan kedua belah pihak dan setelah mendatangi isi perjanjian. Jangka waktu perjanjian kerja berlaku selama 1(satu) tahun sejak tanggal penandatanganan surat perjanjian kerja.

3. Tempat kerja

Dalam klausul perjanjian kerja, pihak pertama menentukan tempat atau bagian yang akan dipekerjakan atau lokasi kerja bagi pihak kedua untuk bekerja.

4. Pihak pertama memberikan jadwal kerja.

Pemberian jadwal kerja ini diatur oleh pimpinan Dinas dengan pelaksanaan piket 24 jam dan 2 hari libur bagi pasukan pemadaman dan penanggulangan bencana, dan bagi unit kerja lainnya disamakan dengan waktu PNS.

5. Pihak pertama memberikan upah

Upah harus diberikan dalam bentuk uang yang berlaku sebagai alat pembayaran yang sah di Indonesia. Berdasarkan isi perjanjian kerja besarnya upah yang diberikan adalah sebesar Rp. 3.800.000-, Upah yang diberikan sesuai dengan Keputusan Wali Kota Bandung Nomor: 027/Kep:806-BPKA/2019 tanggal 5 September 2019 tentang Standarisasi Harga Tertinggi Satuan Barang di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung Tahun Anggaran 2020 yang pembayarannya dilakukan satu bulan sekali maupun satu bulan 2 kali.

6. Kesepakatan kerja berakhir

Hubungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran dengan PHL akan berakhir jika pihak kedua melanggar tata tertib, peraturan, dan sistem kerja yang berlaku di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung serta yang dipaparkan pada surat perjanjian kerja Pasal 10 ayat (2). Selain itu berakhirnya kesepakatan bekerja tercantum dalam Pasal 61 UU Ketenagakerjaan tentang berakhirnya perjanjian kerja.

7. Hak dan kewajiban

Hubungan kerja merupakan hubungan yang memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan pimpinan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang.

8. Tempat perjanjian kesepakatan kerja

Kesepakatan kerja dibuat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sendiri yang beralamat Jalan Sukabumi Nomor 17 Bandung.

9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja di buat berdasarkan kesepakatan Kerja waktu Tertentu. Dalam artinya Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sudah menyiapkan blanko Perjanjian kerja sehingga PHL tinggal menandatangani surat perjanjian tersebut.

Bentuk Pelaksanaan Perjanjian Kerja PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung memperlihatkan bahwa posisi dari PHL di atas sangat lemah, baik dari segi pendidikan, segi sosial ekonomis maupun segi status kerjanya. Karena status kerjanya yang tidak tetap pada suatu instansi pemerintahan, artinya sifat kerjanya yang sementara, maka kalau dikaitkan dengan perluasan arti kata pengangguran dapat diklasifikasikan sebagai setengah pengangguran. Perluasan arti kata pengangguran ini sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Pernyataan tersebut mengandung arti, bahwa seorang yang mendapatkan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil untuk menjamin kehidupannya atau dengan keluarganya, yang sesuai dengan martabatnya sebagai manusia. Hak atas pekerjaan dengan pengupahan adil yang dapat menjamin kehidupannya atau dengan keluarganya adalah tidak lain merupakan hak atas pekerjaan penuh (*full employment*).

Perjanjian kerja harian lepas di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, terdapat dua unsur dari asas kebebasan berkontrak yang tidak terpenuhi yaitu unsur kebebasan untuk menentukan bentuk perjanjian dan unsur kebebasan menentukan isi perjanjian. Perjanjian kerja sudah disiapkan tertulis dalam bentuk blanko oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sehingga, pekerja hanya bisa menyetujui atau tidak menyetujui isi perjanjian tersebut. Meskipun demikian,

berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan KEPMEN No. 100 Tahun 2004, bentuk dan isi perjanjian kerja harian lepas di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sudah sesuai dan status hukum dari perjanjian kerja tersebut adalah sah dimata hukum. Karena unsur-unsur yang menjadi patokan syarat sahnya suatu perjanjian terpenuhi.

Bentuk pelaksanaan perjanjian kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL berdasarkan UU Ketenagakerjaan masih belum dilakukan dengan baik. Ketidaksesuaian ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja. Bentuk ketentuan atau klausul di surat melaksanakan pekerjaan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung adalah tidak tercantumnya dalam klausul kontrak kerja pegawai beberapa jenis tunjangan, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan. Selain itu adanya klausul yang mencantumkan bahwa PHL tidak berhak menuntut untuk menjadi ASN atau PPPK. Hal tersebut mengakibatkan PHL merasa tidak dihargai kompertensinya, tidak adanya prioritas maupun kemudahan untuk PHL untuk menjadi pegawai tetap.

Jenis pekerjaan yang diterapkan diatas bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman. Melainkan jenis pekerjaan yang bersifat tetap karena merupakan jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu instansi pemerintahan. Oleh karena itu, jenis pekerjaan ini tidak sesuai dengan ketentuan jenis pekerjaan yang disyaratkan dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan. Dan berdasarkan Pasal 59 ayat (7), maka demi hukum PKWT di Dinas Pemadam Kebakaran harus berubah secara otomatis menjadi PKWTT.

Perubahan status PHL menjadi pegawai tetap tidak berlaku bagi PHL yang bekerja di Lingkungan Pemerintahan khususnya kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. Sebab dalam UU ASN tidak mencantumkan bahwa PHL tersebut akan diprioritaskan atau akan diangkat menjadi pegawai tetap bahwan dalam UU ASN saat ini hanya mengensl 2 (dua) jenis ASN yaitu PNS dan PPPK. Dimana seseorang yang ingin menjadi ASN tetap harus mengikuti seleksi berdasarkan prosedur yang ditetapkan dalam UU ASN. Sehingga meski status PHL berada dalam lingkungan intansi pemerintahan tetap saja status hukum PHL tidak akan berubah menjadi pegawai tetap sebagaimana yang ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Pekerja terutama PHL yang sering dipandang sebagai pihak yang lemah karena berhadapan dengan majikan atau pemberi kerja yang setiap saat dapat melakukan apa saja kepada pekerja. Pekerja kontrak seharusnya memiliki informasi tentang hak-hak dasar pekerja, salah satunya adalah hak non-diskriminasi dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan. Formulasi kedua ayat dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan memberikan pengertian luas akan arti perlindungan karena prinsip hukum adalah bahwa makin pendek suatu formulasi hukum maka makin luas pula pengertian dan pelaksanaannya. Pengertian ini bilamana dihubungkan dengan pengertian non-diskriminasi dengan pekerja tetap dalam Pasal 6 UU Ketenagakerjaan, maka secara substantif tidak ada perbedaan antara pekerja tetap dengan PKWT, tipe pekerja termasuk dalam hak-hak normatif apabila pekerja diberhentikan dari kerja oleh pemberi kerja. Dari ketentuan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, pekerja kontrak termasuk di dalam katagori PKWT, maka para

pekerja harus diberikan pekerjaan yang sesuai sifatnya dengan apa yang disebut dalam ayat (1) dan (2) pasal. Jika tidak sesuai dengan pekerja tetap maka demi hukum pekerja kontrak harus diakui oleh pemberi kerja sebagai pekerja tetap dan tidak dapat didiskriminasi. Hal ini dipertegas dalam Pasal 65 ayat (4) dan ayat (8) sehingga hak-haknya harus dipulihkan dan disamakan dengan pekerja tetap termasuk dalam hal jangka waktu kerja.

Sejalan dengan hal tersebut, mengingat beban tugas dan risiko pekerjaan yang ditanggung oleh petugas pemadam kebakaran, dan sebagai bentuk penghargaan atas keahlian yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran, maka dipandang pemerintah perlu memperhatikan PHL dengan lebih meningkatkan kesejahteraan petugas pemadam kebakaran, dengan melakukan langkah-langkah diantaranya:

1. Meningkatkan insentif dan tunjangan diluar gaji bagi petugas pemadam kebakaran, diantaranya tunjangan risiko tinggi, dan/atau tunjangan lain sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Melengkapi setiap petugas pemadam kebakaran dengan asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, baik dalam bentuk keanggotaan BPJS maupun asuransi kesehatan/jiwa lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. Asuransi kesehatan tidak hanya ditujukan bagi petugas pemadam kebakaran, namun meliputi juga anggota keluarga inti setiap petugas pemadam kebakaran.
3. Memberikan prioritas kepada petugas pemadam kebakaran untuk mendapatkan Kartu Indonesia Pintar, dan/atau beasiswa dalam bentuk

bantuan pendidikan lainnya bagi anak kandung petugas pemadam kebakaran.

4. Memberikan prioritas kepada petugas pemadam kebakaran untuk diangkat menjadi ASN.
5. Mengalokasikan anggaran yang memadai bagi kegiatan peningkatan kapasitas petugas pemadam kebakaran.

UU Ketenagakerjaan menyebutkan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi manusia. Maksud dari penghidupan yang layak adalah jumlah pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua kebutuhan hidup secara wajar ini merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum dan kebutuhan fisik minimum. Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Pasal 88 UU Ketenagakerjaan.

Aturan pekerja di perusahaan swasta tidak semua mempekerjakan karyawan secara *full time* karena alasan tertentu. Perusahaan boleh mempekerjakan pekerja harian lepas dengan aturan tertentu, misalnya saja karena volume pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan berubah-ubah membuat tugas tersebut lebih cocok diselesaikan oleh PHL. Alasan fleksibilitas pekerja juga bisa menjadi pertimbangan perusahaan karena dapat menghubungi mereka kapan saja ketika dibutuhkan. Adanya status PHL ini cukup populer karena dirasa memberikan peluang yang besar untuk berkembang dibandingkan pekerja tetap atau *full time*. PHL atau yang biasa disebut *freelancer* tidak terikat kontrak jabatan dengan

perusahaan mana pun. Kondisi ini membuka kesempatan lebih luas lagi untuk mengembangkan jaringan dan pengetahuan di lingkungan perusahaan swasta.

Berbeda dengan halnya di instansi pemerintah, prinsip dasar dalam penerimaan PHL di lingkungan instansi pemerintah adalah dalam rangka pencapaian efektivitas dan efisiensi serta peningkatan kinerja dan daya saing (*competitiveness*) instansi pemerintah ke depan, sehingga roda organisasi dapat berjalan tanpa hambatan akan ketersediaan pegawai dengan berasaskan pada profesionalisme dalam menjalankan seluruh lingkup tugas yang diamanatkan. Secara empiris, area pekerjaan untuk PHL mencakup pekerjaan administrasi, kesehatan, teknis, kependidikan, kebersihan, keamanan dan ketertiban serta pekerjaan khusus, dengan jenis pekerjaan/jabatan yang bervariasi dan didominasi oleh jenis pekerjaan teknis. Ke depan, jenis pekerjaan tersebut dapat dikembangkan dan diperluas dengan tetap berbasis pada pemenuhan kebutuhan, khususnya dalam mengisi ketiadaan kompetensi PNS yang tersedia pada masing-masing instansi pemerintah.

Hubungan pekerjaan terkait dengan UU Ketenagakerjaan antara PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran adalah bukan dan tidak dilakukan melalui suatu perusahaan melainkan dipekerjakan langsung dalam suatu hubungan hukum oleh Dinas Pemadam Kebakaran tanpa melalui “perusahaan *outsourcing*”. Artinya, hubungan hukum antara seorang PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung tidak jelas landasan hubungan hukumnya dan dalam hubungan hukumnya kesepakatan itu murni hanya secara keperdataan, memperjanjian syarat-syarat melakukan pekerjaan, hak dan kewajiban serta tata tertib bekerja. Jadi, layaknya

seperti hubungan hukum melakukan pekerjaan atas dasar kemitraan (*partnership*) didasarkan pada asas kebebasan berkontrak dalam Pasal 1338 jo Pasal 1320 KUHPer.

Bentuk perlindungan hukum PHL berdasarkan UU Ketenagakerjaan berupa hak-hak dan kewajiban para pihak, berakhirnya perjanjian kerja, hak kompensasi (ganti-rugi), ketentuan cuti, waktu kerja waktu istirahat atau hak lembur, perlindungan jaminan sosial terhadap diri dan keluarganya, sampai kepada hak-hak *pasca* hubungan kerja dalam hal ini telah menyimpang dari ketentuan lamanya hubungan kerja untuk suatu jenis perjanjian kerja, yang menjadi persoalan dalam hubungan hukum melakukan pekerjaan seperti tersebut, dalam hal ini antara PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran yang berpotensi menimbulkan masalah, karena adanya kekosongan dan ketidakpastian hukum.

Pelaksanaan bentuk Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 dalam prakteknya belum dilaksanakan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung sebagaimana mestinya, sebab terkait perlindungan dan kepastian hukum nya masih menemukan praktek di lapangan yang justru berseberangan jalan dengan UU tersebut. Perubahan peraturan mengikuti perubahan pejabatnya atau sebuah rezim yang berkuasa yang membuat aturan menjadi tidak jelas dan masyarakat pun bingung. Dengan penerapan hukum yang seperti ini membuat PHL resah karena tidak ada jaminan hukum tetap meskipun sudah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku. Padahal, hukum harus memberikan suatu kepastian, sebuah penyelesaian atas suatu masalah secara tuntas dan adil.

B. Pelaksanaan Perjanjian Pekerja Harian Lepas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung jika dihubungkan dengan BAB VII A Buku III KUHPerdata

Pemerintah Hindia Belanda telah memberlakukan aturan mengenai perburuhan/ketenagakerjaan di wilayah jajahannya dalam KUHPer, dalam perkembangan masyarakat di Indonesia, dikenal adanya bermacam-macam hubungan yang pada prinsipnya juga melakukan pekerjaan dengan suatu pembayaran sebagai balasan, akan tetapi hubungan tersebut tidak dapat diklasifikasikan sebagai hubungan kerja. Sebab, tidak dipenuhinya unsur-unsur hubungan kerja, baik yang diatur di dalam KUHPer maupun di luar KUHPer. Hubungan-hubungan hukum yang diatur di dalam KUHPer adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara seorang yang melakukan satu atau beberapa pekerjaan tertentu dengan pihak lainnya, misalkan: hubungan seorang dokter dengan pasiennya, notaris dengan kliennya, pengacara dengan kliennya dan lain-lain. Hubungan mereka adalah atas dasar perjanjian untuk melakukan pekerjaan tertentu;
- b. Hubungan antara seorang pemborong dengan seorang yang memborongkan pekerjaan, Hubungan mereka adalah atas dasar perjanjian pemborongan pekerjaan, di mana pihak ke satu (pemborong) menyatakan kesanggupannya untuk menciptakan sesuatu karya tertentu dengan menerima harga, sedangkan pihak kedua (yang memborongkan pekerjaan) mengikatkan diri untuk memberi pekerjaan karya sesuatu dengan membayar harga. Hubungan mereka adalah atas dasar perjanjian pemborongan pekerjaan.

Buku III KUHPer mengatur berbagai macam perjanjian pemborongan yang pada umumnya merupakan perjanjian konsensuil yaitu perjanjian pemborongan itu ada atau lahir sejak adanya kata sepakat antara kedua belah pihak yaitu pihak yang memborongkan dengan pihak pemborong mengenai pembuatan suatu karya dan

harga borongan/kontrak. Dengan adanya kata sepakat tersebut perjanjian pemborongan mengikat kedua belah pihak artinya para pihak tidak dapat membatalkan perjanjian pemborongan tanpa persetujuan pihak lain. Suatu perjanjian mempunyai kekuatan hukum, artinya mengikat para pihak yang membuatnya, apabila perjanjian itu dibuat secara sah sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Pelaksanaan pekerjaan pengadaan barang dan jasa termasuk didalamnya jasa pemborongan, yang seluruh biayanya dibebankan kepada APBN maupun APBD, harus mengacu kepada ketentuan perundang-undangan yaitu Peraturan Presiden Nomor 70 tahun 2012 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Oleh karena itu dalam praktek pada umumnya, pelaksanaan perjanjian jasa pemborongan dilakukan berdasarkan prinsip persaingan sehat melalui pemilihan penyedia jasa dengan pelelangan umum atau terbatas. Selain itu dalam pelaksanaan perjanjian jasa pemborongan, tidak tertutup kemungkinan adanya keterlambatan, kelalaian dari salah satu pihak (*wanprestasi*), baik secara sengaja maupun karena keadaan memaksa (*force majeure /overmacht*). Proses pengadaan barang/jasa pemerintah yang dilaksanakan secara kontraktual, tidak jarang terjadi ketidakpuasan Pejabat Pembuat Komitmen atas pelaksanaan kontrak oleh penyedia barang/jasa. Ketidakpuasan tersebut dapat berujung pada pemutusan kontrak secara sepihak oleh Pejabat Pembuat Komitmen.

Salah satu kerja sama (*cooperation*) proses pengadaan barang/jasa pemerintah yaitu hubungan kerja antara PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran,

diperlukan kontrak (perjanjian). Kontrak yang diperlukan untuk terwujudnya hubungan kerja adalah kontrak kerja (perjanjian kerja). Di dalam membahas pengertian kontrak kerja, tidak dapat dilepaskan pada rumusan hukum positif yaitu pada Buku III Bab VIIA Pasal 1601a KUHPer yang menyatakan, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan, selama waktu tertentu dengan menerima upah.

Tampak dari rumusan yang diberikan oleh Pasal 1601a KUHPer tersebut, bahwa adanya ketidakseimbangan yaitu pada pihak buruh saja yang menyatakan mengikatkan diri, sedangkan pihak majikan tidak menyatakan mengikatkan diri. Hal ini adalah akibat pengaruh pemikiran seseorang yang ingin lebih dihormati dari orang lain, yang memandang status buruh sebagai lapisan masyarakat rendah yang membutuhkan pekerjaan sebagai sumber penghasilan/penghidupan. Oleh karena itu agar dapat dipandang bahwa buruh dan majikan mempunyai kebersamaan, kepentingan di dalam rangka proses produksi.

Perjanjian kerja PHL dengan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung merupakan kontrak yang obligatoir, maka ketentuan di dalam Buku Tiga Bab II KUHPer tentang perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau persetujuan dari bagian kesatu sampai bagian ke empat dapat diperlakukan terhadap kontrak kerja yang diatur pada Buku Tiga Bab VIIA KUHPer. Konsekuensi dari hal tersebut, semua syarat-syarat keabsahan kontrak menguasai terhadap kontrak kerja, yang terdapat dalam Surat Perjanjian Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota

Bandung dihubungkan dengan Pasal 1320 KUHPer dengan Nomor: KP.03.01.154.KOPP-DPKB/2020 adalah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, ditandai dengan adanya penandatanganan perjanjian melaksanakan kerja tersebut baik oleh pihak pertama maupun pihak kedua, yang bersepakat untuk melaksanakan perjanjian kerja tersebut berikut hak dan kewajiban dalam perjanjian tersebut.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan, hal ini ditandai dengan adanya kecakapan baik pihak pertama maupun pihak kedua dalam melaksanakan perjanjian dan hal ini sudah memenuhi syarat karena masing-masing pihak sudah dewasa dan cakap menurut ketentuan hukum yang berlaku
3. Suatu hal tertentu, ditandai dengan adanya hak-hak dan kewajiban
4. Suatu sebab yang halal, ditandai dengan adanya hal yang positif, dalam arti sesuai dengan kepatutan dalam masyarakat bahwa pihak pertama sebagai pihak atasan yang memberikan pekerjaan sedangkan pihak kedua sebagai pihak bawahan dalam hubungan kerja kewajiban tertentu untuk melaksanakan pekerjaan.

Asas kebebasan berkontrak dan kesamaan para pihak yang tersimpul di dalam kata sepakat ikut menguasai dalam kontrak kerja, seperti yang dijamin oleh undang-undang dalam kontrak jual beli, kontrak sewa menyewa dan lain-lain. Berlakunya kebebasan berkontrak yang dijamin oleh undang-undang tersebut ternyata di dalam praktek hanya berlaku pada pihak majikan saja, sedangkan pihak

buruh berada di dalam keadaan terpaksa karena desakan hidup oleh karena tiada memiliki apa-apa selain tenaga kerjanya. Hal ini mengingat kondisi buruh yang sosial ekonomisnya lemah, mempunyai kecenderungan menerima persyaratan yang disodorkan pihak majikan. Sehingga adanya kecenderungan para pihak yang memandang bahwa kontrak kerja hanyalah merupakan suatu "*contract d'adhesion*", artinya isi dari suatu kontrak kerja tidak ditentukan oleh para pihak. Dalam hal ini para pihak hanya tinggal menyatakan setuju akan syarat-syarat yang ditetapkan lebih dahulu oleh perusahaan ataupun organisasi yang sejenis.

Asas di dalam membuat kontrak kerja majikan hendak menunjukkan adanya asas kata sepakat, akan tetapi majikan mempunyai kecenderungan untuk mengambil kebijaksanaan yang paling menguntungkan bagi perusahaannya, dengan dipenuhinya standard kontrak, agar kontrak kerja tersebut tidak diancam kebatalan. Juga adanya kehendak untuk menunjukkan seolah-olah kontrak kerja tersebut dibuat atas dasar itikad baik, sebagaimana dipersyaratkan oleh Pasal 1336 ayat (3) KUHPer.

Perkembangan dengan munculnya berbagai peraturan perburuhan yang pada hakekatnya adalah merupakan usaha pemerintah sebagai pihak yang mewakili kepentingan umum, dalam mengatur atau menanggulangi permasalahan. Sehingga masalah sosial yang ditimbulkan akibat dengan adanya kontrak kerja dapat ditanggulangi. Dalam hal ini diharapkan peranan besar dari penguasa, majikan dan buruh melalui organisasinya.

Klausul dalam kontrak kerja yang diadakan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dalam hubungannya dengan PHL tersebut, sebagaimana

tertuang di dalam “Surat Perjanjian Kerja” ditentukan secara sepihak oleh pihak Dinas Pemadam Kebakaran. Pihak tenaga kerja harian lepas hanya tinggal menyetujui atau tidak menyetujui semua klausul di dalam surat perjanjian dan peraturan kerja. Artinya, bila pihak PHL tidak sepakat atas klausul-klausul di dalam surat perjanjian dan peraturan kerja, maka dapat membatalkan hubungan kerja dan bila sepakat maka terealisasi hubungan kerja kedua belah pihak. Kesepakatan tersebut ditandai/dilegalisasi dengan penanda tangan kedua belah pihak pada surat perjanjian kerja di atas kertas bermaterai Rp. 6000,- (enam ribu rupiah), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama dan mengikat kedua belah pihak.

Pihak kesatu di dalam hal ini adalah Kurnia Saputra yang berkedudukan sebagai Kepala Bidang Kesiapsiagaan Operasi Pemadam dan Penyelamatan selaku Pejabat Pembuat Komitmen di lingkungan Pemerintah Kota Bandung di dalam segala tindakan hukumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja bertindak untuk dan atas nama Dinas Pemadam dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Sedangkan Pihak Kedua yaitu PHL yang di dalam hal bertindak, untuk dan atas namanya sendiri. Dengan adanya kesepakatan atas kontrak kerja oleh kedua belah pihak, yang menetapkan bahwa PHL sepakat terhadap semua klausul di dalam surat perjanjian dan peraturan kerja, maka timbul konsekuensi akan hak-hak dan kewajiban-kewajiban bagi kedua belah pihak.

Tiga hal yang penting terkandung di dalam hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dilahirkan oleh kontrak kerja atas kesepakatan kedua belah pihak. Tiga hal yang penting tersebut adalah sebagai berikut:

- a. adanya pekerjaan yang harus dilakukan oleh PHL, sebagai akibat pengikatan dirinya dengan pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, ciri utama pekerjaan pada kontrak kerja adalah bersifat pribadi. Artinya, pekerjaan yang disepakati oleh PHL tersebut harus dilakukan sendiri, atau dengan perkataan lain tidak boleh diwakilkan. Pekerjaan yang harus dilakukan oleh PHL merupakan hak pimpinan Dinas dan kewajiban bagi PHL;
- b. adanya upah sebagai contra prestasi yang diberikan oleh pimpinan, Hal ini berupa upah kerja sebesar Rp.3.800.000,-/bulan. Upah sebagai contra prestasi tersebut adalah merupakan hak PHL dan kewajiban pimpinan;
- c. adanya keadaan di mana PHL di dalam menjalankan pekerjaan ada di bawah perintah/petunjuk pimpinan. Hal ini merupakan sifat dasar dari pada hubungan kerja, sebab bila tidak ada unsur di bawah perintah/petunjuk pimpinan maka kontrak kerja tersebut tidak melahirkan suatu hubungan kerja. Sehingga hak pimpinan untuk memimpin/memberi petunjuk PHL di dalam menjalankan pekerjaan dan kewajiban PHL di dalam menjalankan pekerjaan di bawah pimpinan/petunjuk pimpinan.

Tiga hal yang penting di atas, tampak adanya hubungan erat antara pekerjaan dengan upah, yang selaras dengan dalil yang menyatakan, bahwa tidak ada pekerjaan tidak ada upah (*no work, no pay*). Ketentuan yang diberikan oleh dalil *no work, no pay* sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh Pasal 1602b KUHPer

yang menyatakan, bahwa “tidak ada upah yang harus dibayar untuk waktu selama mana si buruh tidak melakukan pekerjaan yang dijanjikan”. Ternyata ketentuan dalil tidak ada pekerjaan tidak ada upah (*no work, no pay*) membebankan risiko pada buruh/tenaga kerja yaitu bila tidak bekerja tidak dibayar upah.

Ketentuan dalil tidak ada pekerjaan tidak ada upah (*no work, no pay*) tidak berlaku secara mutlak dalam hubungan kerja antara Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL, yang dicantumkan di dalam peraturan kerja. Sebagaimana juga pengecualian yang diberikan oleh Pasal 1602c KUHPer, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.102/MEN/VI/2004 mengenai Waktu dan Upah Kerja Lembur, dan Pasal 79 dan 84 UU Ketenagakerjaan tentang cuti tahunan berbayar untuk semua pekerja/buruh yang telah bekerja selama satu tahun secara terus menerus. Ketentuan-ketentuan pengecualian berlakunya dalil tidak ada pekerjaan tidak ada upah (*no work, no pay*) yang dituangkan di dalam peraturan kerja, antara lain berupa:

- a. Upah kerja PHL dibayar penuh selama sakit (dengan surat keterangan dokter). Sakit dalam hal ini harus diartikan sebagai sakit jasmani atau rokhani yang mengakibatkan PHL tidak dapat melakukan pekerjaan. Di dalam praktek kebiasaan PHL yang sakit memberitahukan kepada pimpinan dinas, akan tetapi tidak berarti bila tidak memberitahukan kehilangan haknya atas upah kerja. Tenaga PHL kehilangan haknya atas upah kerja, bila sakit yang diderita atas kesengajaan dan/atau pada waktu pembuatan surat perjanjian kerja memberikan keterangan palsu dengan menyatakan "tidak pernah sakit", akan tetapi kenyataannya PHL tersebut

pernah sakit yang menyebabkan cacad badan (keadaan badan yang tidak normal);

- b. Pada hari libur (lepas piket), PHL tetap diberi upah kerja;
- c. Tenaga kerja harian lepas yang telah bekerja selama 2 (dua) tahun berturut-turut diberi cuti selama 5 (lima) hari kerja pada tahun ketiga, di mana selama masa cuti tersebut tetap mendapat upah kerja penuh.

Ketentuan-ketentuan di atas, tampak adanya perbedaan pengecualian berlakunya dalil tidak ada pekerjaan tidak ada upah (*no work, no pay*), yaitu untuk PHL selama sakit, cuti, hak libur (lepas piket) tetap mendapat upah kerja. Kemudian sistim pembayaran upah, pihak pimpinan mengambil kebijaksanaan dengan membayar upah yang dibebankan pada Anggaran yang tertuang dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (selanjutnya disingkat DPA SKPD) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung Tahun 2020.

Hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang terkandung di dalam kontrak kerja itu pun berakhir sejak terjadinya pemutusan hubungan kerja, di mana sebab-sebabnya putus hubungan kerja dicantumkan di dalam klausul-klausul surat perjanjian kerja. Klausul tersebut menyebutkan bahwa setiap saat hubungan kerja dapat diakhiri jika pihak kedua melanggar tata tertib, peraturan, dan sistem kerja yang berlaku di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Klausul masa berlakunya dalam surat perjanjian kerja adalah untuk 1(satu) tahun dan diperbaharui apabila pihak kedua mengajukan permohonan pekerjaan dan pihak pertama tidak akan memperpanjang perjanjian kerja apabila penilaian knerja evaluasinya dinilai kurang baik atau pihak pertama tidak membutuhkan lahi pihak

kedua. Dengan demikian tidak ada kepastian tentang lamanya masa kontrak, atau dengan perkataan lain hanya ditentukan batas maksimal masa kontrak, oleh karena itu, hubungan kerja dapat diputuskan pihak kesatu bila dipandang oleh pihak kesatu atas tugas pihak kedua telah selesai. Atau, bila kesehatan pihak kedua tidak mampu lagi untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (berdasarkan surat keterangan dokter), termasuk juga bila pihak kedua tidak dapat menunjukkan kecakapan seperti yang diharapkan oleh pihak kesatu, maka pihak kesatu dapat mengambil sikap untuk memutuskan hubungan kerja tersebut. Demikian juga, pihak kesatu dapat mengambil sikap untuk memutuskan hubungan kerja, apabila pihak kedua melakukan kesalahan yang berat (bersifat pidana) dan/atau membahayakan/merugikan kepentingan.

Ketentuan yang menarik adalah, adanya kebijaksanaan dari pihak kesatu yaitu Kepala Bidang Kesiapsiagaan Operasi Pemadaman dan Penyelamatan bahwa pihak kedua tidak berhak menuntut untuk menjadi ASN atau PPPK sehingga bila dipandang adanya formasi tenaga kerja tetap yang sesuai dengan kecakapan tenaga kerja harian lepas di pemerintahan, maka pihak pimpinan tidak memberikan prioritas kepada PHL. Artinya, tidak ada pengangkatan maupun prioritas yang diberikan kepada PHL untuk menjadi pegawai ASN. Sebab pihak kedua dalam perjanjian kerja ini dipandang hanya berdasarkan kebutuhan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung sesuai dengan jangka waktu tertentu. Dengan adanya kebijaksanaan tersebut, maka sebagai PHL Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung yang menanggung pekerjaan resiko tinggi

tidak mempunyai kepastian akan pekerjaan (*job security*), yang menyebabkan adanya kepastian akan pendapatan (*income security*).

Keadaan sampai saat ini belum ada peraturan PHL yang mengatur jenis pekerjaan mana yang diperbolehkan memakai jenis PHL dan yang tidak diperbolehkan di lingkungan pemerintahan khususnya pada Dinas Pemadam Kebakaran, dengan adanya kebijaksanaan pimpinan membuka kesempatan PHL membuat pekerja mengharapkan adanya kejelasan status hukum pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan tersebut. Walaupun sebetulnya kalau dilihat dari segi ekonomis, instansi pemerintahan akan lebih untung kalau statusnya PHL dapat berubah menjadi pegawai tetap. Hal ini dapat dijadikan pola bagi pemerintah untuk menciptakan peraturan mengenai keberadaan PHL di instansi pemerintahan seperti yang termaksud.

Hak atas pekerjaan penuh (*full employment*) bagi warga negara jika dipandang dari sudut penguasa adalah kewajiban penguasa untuk mengusahakan pekerjaan penuh yang layak, sesuai dengan kecakapannya. Sehingga terealisirnya hak setiap warga negara atau tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, seperti yang ditegaskan oleh Pasal 2 ayat (2) UUD 1945.

Hal-hal yang lazim timbul di dalam hubungan kerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung dengan PHL adalah perselisihan antara kedua belah pihak, yang diakibatkan kedua belah pihak mempunyai kepentingan-kepentingan. Dalam hal ini telah disepakati, bahwa bila di kemudian hari terjadi perselisihan mengenai perjanjian kerja, maka kedua belah pihak memilih diselesaikan secara musyawarah

dan mufakat oleh kedua belah pihak, yaitu antara Kepala Bidang Kesiapsiagaan Operasi Pemadam dan Penyelamatan dengan PHL.

Cara-cara tersebut di atas sesuai dengan falsafah Hubungan Perburuhan Pancasila, yang menyatakan bahwa seharusnya setiap perselisihan dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat dengan memperhatikan rasa keadilan dan norma-norma yang berlaku, demi terciptanya ketenangan kerja dan kelangsungan hidup Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung. Sehingga dengan terwujudnya suasana kekeluargaan Pancasila di dalam Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bandung, maka dapat dihindari kemungkinan-kemungkinan timbulnya ketegangan antara Pimpinan Dinas dengan tenaga kerja pada umumnya dan PHL pada khususnya. Untuk terwujudnya suasana tersebut di dalam perusahaan, pihak tenaga kerja pada umumnya dan PHL pada khususnya memiliki *sense of belonging* dan pihak pimpinan perusahaan memiliki *sense humanity*, sedangkan kedua belah pihak sama-sama memiliki *sense of mutual understanding*, *sense of economic responsibility* dan *sense of social responsibility*.

Menurut saya, mengingat pekerjaan PHL di Dinas Pemadam Kebakaran merupakan pekerjaan yang menanggung resiko tinggi seharusnya pihak pemerintah lebih memerhatikan status pekerjaan mereka sebagai PHL untuk dapat memprioritaskan menjadi pegawai ASN. Meskipun menurut peraturan perundang-undangan untuk menjadi ASN harus melalui prosedur berdasarkan UU ASN yang berlaku saat ini. Bertolak dari semua uraian dan pembahasan di atas, sekarang sudah jelas, bahwa di dalam hubungan kerja antara Dinas Pemadam Kebakaran Kota

Bandung dengan PHL pada prinsipnya menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan:

- a. Proses pembuatan kontrak kerja, yang merupakan titik tolak adanya hubungan kerja;
- b. Kewajiban PHL melakukan pekerjaan di bawah petunjuk pimpinan yang merupakan hak dan kewajiban pimpinan membayar upah kepada PHL yang merupakan hak PHL atas upah;
- c. Berakhirnya hubungan kerja antara kedua belah pihak;
- d. Penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak secara baik-baik, atau dengan perkataan lain secara musyawarah dan mufakat.