

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebijakan pemerintah dibidang ketenagakerjaan adalah mengusahakan adanya pemerataan kesempatan kerja bagi warga negara tanpa pandang bulu. Kebijakan tersebut sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) yakni pada ketentuan Pasal 27 ayat (2) dinyatakan bahwa:“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Tindakan menciptakan dan memperluas lapangan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberdayakan masyarakat adalah merupakan kebijakan perencanaan ketenagakerjaan nasional untuk mendorong pemerataan kesempatan kerja bagi setiap orang agar setiap warga negara berhak untuk memperoleh upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diperolehnya demi memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf hidup keluarga yang sesuai dengan perikemanusiaan.

Pelaksanaan perluasan lapangan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan membina serta mengembangkan perbaikan syarat-syarat kerja dalam rangka terciptanya perlindungan terhadap hak-hak normatif tenaga kerja (termasuk tenaga kontrak) berupa hak atas upah yang layak serta jaminan sosial lainnya.

Ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 memberikan makna bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya tanpa melihat statusnya apakah sebagai tenaga tetap atau tenaga kontrak. Hal ini juga memberikan kejelasan bahwasanya setiap orang akan mendapatkan hak atas upah sebagai imbalan atas prestasi dari pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu dari sekian banyak hak-hak normatif pekerja/buruh adalah hak atas pengupahan yang layak merupakan hak yang sangat penting. Hal ini mengingat bahwa upah ini merupakan tujuan utama dari seorang pekerja/buruh dalam melakukan suatu pekerjaan sebagai sebagai kontr prestasi dari suatu pekerjaan yang dilakukan dalam implementasi sebuah hubungan kerja.

Hak atas upah menjadi penting mengingat bahwa upah itulah yang nantinya diharapkan oleh pekerja/buruh termasuk tenaga kontrak untuk menopang penghidupan perekonomian baik untuk pribadinya maupun untuk keluarga si tenaga kontrak dalam memenuhi kebutuhan ekonominya.

Motivasi yang sangat mendasar bagi seorang pekerja/buruh melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan upah sebagai imbalan atas prestasi kerja. Ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada seorang pekerja/buruh yang mau melakukan pekerjaan tanpa adanya imbalan upah. Upah sebagai salah satu unsur yang pokok dalam hubungan kerja mempunyai kaitan langsung dengan produksi, sehingga dalam hal pelaksanaan kebijakan pengupahan harus

diperhatikan juga keseimbangan antara kelangsungan perusahaan dengan tingkat taraf hidup para pekerja/buruhnya.

Kebijakan pengupahan haruslah didasarkan pada kebutuhan hidup pokok yang mendasar, pengembangan diri dan keluarga pekerja/buruh agar tidak menimbulkan kesenjangan sosial dengan pertimbangan prestasi kerja. Pemberian upah harus bertujuan meningkatkan pendapatan demi kesejahteraan pekerja/buruh yang juga harus memperhitungkan kelangsungan hidup roda perusahaan.¹

Dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Fakta sosial di lapangan menunjukkan bahwa terdapat banyak pekerja/buruh yang tidak mempunyai hubungan kerja tetap, diantaranya buruh harian lepas, tenaga kontrak. Buruh harian lepas maupun tenaga kontrak banyak tersebar dalam berbagai bidang usaha, misalnya pada perusahaan-perusahaan baik milik swasta maupun milik negara serta pada instansi pemerintah seperti pada Kantor Rektorat Universitas Cenderawasih Jayapura.

Keberadaan tenaga kontrak dalam suatu hubungan kerja baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun di perkantoran instansi pemerintah merupakan fakta sosial dalam lapangan ketenagakerjaan. Salah satu fenomena sosial yang terjadi yang sering terdengar maupun yang dapat dilihat melalui

¹ A. Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hal.65.

berbagai media, sering terjadi unjuk rasa dan demonstrasi yang dilakukan oleh pekerja/buruh termasuk tenaga kontrak adalah adanya perlakuan yang tidak sama antara pekerja/buruh kontrak dengan pekerja/buruh tetap. Dimana status hubungan kerja antara pekerja/buruh tetap dan pekerja/buruh kontrak mendapatkan perlakuan yang berbeda dalam pemenuhan hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja.

Dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja seringkali terjadi adanya perlakuan yang membedakan antara pekerja/buruh tenaga tetap di satu sisi dengan pekerja/buruh sebagai tenaga kontrak di sisi lain. Tindakan yang membedakan tersebut terkadang menyebabkan adanya tuntutan-tuntutan yang dilakukan tenaga kontrak, diantaranya menuntut untuk dijadikan sebagai tenaga tetap untuk yang bekerja pada perusahaan swasta dan tuntutan untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) bagi tenaga kontrak yang bekerja pada instansi pemerintah.

Fakta lapangan yang merupakan fenomena sosial tersebut merupakan fenomena yang terjadi hampir di seluruh wilayah Indonesia, fenomena tersebut bukan saja terjadi pada pusat ibu kota tetapi juga marak terjadi di berbagai kota maupun, dalam hal ini juga terjadi di Kota Jayapura.

Tenaga kontrak yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah pada umumnya dan Universitas Cenderawasih Jayapura khususnya adalah merupakan pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan pada hubungan kerja yang bersifat tidak tetap yang mempunyai hak yang sama seperti tenaga kontrak yang bekerja pada perusahaan-perusahaan atau badan usaha sektor

swasta dalam mendapatkan perlakuan yang sama sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Sebagai upaya perlindungan terhadap tenaga kontrak yakni hak atas pengupahan yang sesuai dengan perikemanusiaan, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan dalam bidang pengupahan, antara lain adalah ketentuan mengenai Upah Minimum yang berlaku secara nasional yang besarnya berbeda-beda antara daerah yang satu dengan daerah yang lainnya di Indonesia sesuai dengan kemampuan daerahnya masing-masing.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (selanjutnya disingkat PP Pengupahan), pada ketentuan Pasal 4 ayat (1) disebutkan bahwa “ Pemerintah Pusat menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Tenaga atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selanjutnya dalam ayat (3) disebutkan bahwa :” Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kebijakan pengupahan wajib berpedoman pada kebijakan Pemerintah Pusat. Ketentuan mengenai Upah Minimum yang dimaksudkan adalah ketentuan yang dalam pelaksanaannya di lapangan disebut dengan istilah UMP (Upah Minimum Provinsi) yang keberlakuannya ditetapkan oleh pemerintah daerah setempat dengan Surat Keputusan Gubernur dari masing-masing Provinsi.²

Meskipun sudah ada penentuan pemberian Upah Minimum berdasarkan Surat Gubernur tentang Upah Minimum Provinsi, akan tetapi prakteknya masih banyak terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh pihak-pihak perusahaan

² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, sebagai salah satu Peraturan Pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

maupun instansi pemerintah. dimana masih terdapat pemberian upah yang relatif rendah, dengan kata lain pemberian upah yang besarnya dibawah ketentuan standar upah minimum yang ditetapkan lewat Surat Keputusan Gubernur dimaksudkan.

Akibatnya banyak pekerja/buruh termasuk tenaga kontrak yang masih menerima upah dibawah standar Upah Minimum sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Hal ini menyebabkan adanya tuntutan-tuntutan kenaikan upah, perbaikan kesejahteraan, layanan kesehatan serta jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan kenyataan yang seringkali kita jumpai baik di lapangan langsung maupun melalui media-media massa seperti TV, Koran, Radio dan media-media lainnya.

Fenomena pembayaran upah yang rendah yang tidak sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang berlaku patut diduga juga terjadi dan dialami oleh tenaga kontrak yang bekerja pada instansi pemerintah khususnya pada lembaga Universitas Cenderawasih Ppapua. Dimana para tenaga kontrak yang dalam istilah yang dipakai pada Universitas Cenderawasih Papua adalah Pegawai Tidak Tetap (PTT) seringkali mengeluhkan upah yang rendah.

Beranjak dari fenomena sosial sebagaimana yang telah diuraikan di atas menjadi alasan dan yang melandasi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengetahui secara pasti dan jelas persoalan-persoalan seputar pelaksanaan hubungan kerja tenaga kontrak pada umumnya dan secara khusus tenaga kontrak yang bekerja di lingkungan Universitas Cenderawasih Jayapura dalam kaitannya dengan perlindungan terhadap hak-hak normatif tenaga

kontrak tersebut dengan judul : “*Analisis Yuridis Terhadap Pelaksanaan Hubungan Kerja Tenaga Kontrak Pada Universitas Cenderawasih*”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Hubungan Kerja Tenaga Kontrak pada Universitas Cenderawasih ?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Normatif Tenaga Kontrak Pada Universitas Cenderawasih ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Hubungan Kerja Tenaga Kontrak pada Universitas Cenderawasih.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap Hak Atas Upah Bagi Tenaga Kontrak Pada Universitas Cenderawasih.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik dari aspek teoritis maupun aspek praktisnya.

1. Secara Teoritis,

Hasil penelitian ini merupakan bahan masukan, sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Hukum bidang Hukum Perburuhan pada umumnya dan secara khusus pada bidang Hubungan Kerja dan Perlindungan Terhadap Hak-hak Normatif para pekerja/buruh.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar-dasar, pedoman serta informasi riil terkait perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia dan khususnya di Provinsi Papua, terkait pelaksanaan hubungan kerja dan kaitannya dengan perlindungan hukum atas hak-hak normatif pekerja termasuk tenaga kontrak yang lahir dari hubungan kerja tersebut.

b. Bagi Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi Masyarakat pada umumnya dan pekerja/buruh sebagai tenaga kontrak secara khusus dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai Hukum Perburuhan yang berlaku, terutama dalam hal pemenuhan dan perlindungan terhadap hak-hak normatif dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Bagi Pemerintah

Hasil Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan untuk dijadikan dasar pertimbangan kebijakan oleh Pemerintah dalam menetapkan peraturan perundangan untuk menindaklanjuti masalah tentang perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja/buruh dan tenaga kontrak secara khusus dalam pelaksanaan

hubungan kerja yang terjadi dalam suatu hubungan kerja pada perusahaan-perusahaan, terutama perkembangan Hukum Perburuhan guna memberikan perlindungan terhadap hak normatif tenaga kontrak yang bekerja pada instansi pemerintah maupun swasta.