

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan baik itu dalam hal membimbing, pengajaran dan latihan. Oleh karena itu, pendidikan mampu mendukung pembangunan dimasa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik. Tenaga pendidik mengabdikan diri untuk mencerdaskan dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia menjadi manusia beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang berkemajuan, adil, makmur, dan beradab.

Keinginan besar para pejuang kemerdekaan negara ini, terabadikan pada alinea ke IV Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yakni “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”. Sistem pendidikan nasional dirancang sebagai upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.² Dengan demikian seluruh warga negara indonesia harus memiliki hak atas pendidikan tanpa terkecuali, hal ini secara nyata telah dituangkan dalam amandemen Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia , yang secara khusus tercantum dalam pasal 31 sebagai berikut : Pasal 31 Ayat (2) “setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”.

¹ Wisni Septiani & Mulyadi, *Memaknai Kembali Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pendidikan Non formal*, PT.Guru Bangsa, 2007, hal.22.

² Widya Ayu Puspita, *Pembinaan PTK-PNF Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM*, *Jurnal J/miah VISI PTK-PNF*, Vol.2, No.1- 2007, hal .32.

Sementara itu pasal 5 ayat 1 Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional juga menyebutkan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Untuk memenuhi hak warga negara inilah pendidikan diselenggarakan dalam tiga jalur, yaitu jalur formal, jalur non formal dan informal.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Tenaga pendidik menurut Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Landasan konstitusional mengenai penyelenggaraan pendidikan nasional di atas menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan nasional di Indonesia dilindungi oleh adanya hukum. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditunjukkan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945. Guru dan Dosen sebagai komponen utama penyelenggaraan pendidikan di Indonesia mempunyai peran dalam proses kegiatan belajar mengajar termasuk hak dalam memperoleh perlindungan hukum.

¹ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 angka (1) menegaskan bahwa “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sebagai pendidik professional agar guru dapat menjalankan tugas mendidik dan mengajar dengan baik, harus memperoleh jaminan pendidikan.

Hukum bertujuan untuk mengatur dan memberikan perlindungan kepada mereka yang membutuhkannya. Seorang pekerja yang bekerja pada orang lain, perusahaan atau lembaga tertentu mengharapkan suatu imbalan yang hendak dipakai untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain, seorang pekerja bekerja salah satu tujuannya untuk melangsungkan kehidupannya. Demikian pula, Pemberi kerja memperkerjakan orang lain (pekerja) karena mengharapkan bahwa dari orang tersebut dapat dibantu dalam usahanya atau kegiatannya. Atas pemberian tenaga, baik dalam arti fisik maupun pikiran, pemberi kerja memperoleh manfaat bagi dirinya atau perusahaannya, Karena diberi manfaat, pemberi kerja memberikan imbalan berupa uang (upah) kepada pekerja. Dalam hubungan antara pekerja dan pemberi kerja tersebut dibutuhkan suatu aturan yang dapat mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Pekerja dan pemberi kerja mendapatkan perlindungan yang perlu atas hak-haknya dan sekaligus juga mempunyai kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi.

Undang Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat 2 memberikan landasan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai realisasi dari pasal tersebut dikeluarkanlah Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan)' yang merupakan salah satu bagian penting dalam rangka Program

Reformasi Huk.um Perburuhan di Indonesia yang mencakup berbagai aspek perburuhan dan ketenagakerjaan, termasuk hak dan tanggung jawab pihak-pihak yang terkait.

Cakupan atau luas hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari pengertian hukum ketenagakerjaan itu sendiri. Dalam lapangan hukum yang mengatur mengenai tenaga kerja ada beberapa istilah yang rnencerninkan luas dan isi bidang hukurn yang diaturnya. Istilah-istilah tersebut adalah hukurn ketenagakerjaan, hukurn perburuhan dan hukurn kepegawaian.

Pengertian hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang pada dasarnya rnengatur persoalan ketenagakerjaan dan seluruh aspeknya. Aspek ketenagakerjaan amatlah luas termasuk di dalamnya para pekerja, mereka yang tidak bekerja, pegawai, dan sebagainya. Karena luasnya cakupan ini. maka ruang lingkup hukum ketenagakerjaan juga sedemikian luasnya.' Sedangkan pengertian hukum perburuhan adalah kaedah yang mengatur perihaj hubungan kerja antara majikan atau perusahaan dengan pekerja atau para pekerjanya dengan pola hubungan timbal balik hak dan kewajiban antara para pihak.

Dalam pengertian hukum perburuhan tercakup di dalamnya pekerja sektor formal dan informal. Pekerja sektor formal adalah pekerja pada sektor-sektor yang formal karena sektor ini didirikan secara resmi dan mengikuti prosedur hukurn yang berlaku, Sehubungan dengan hal ini, masih terbagi lagi dengan pekerja dalam sektor industri dan jasa. Salah satu pekerjaan dalam sektor atau bidang jasa adalah pendidikan. Dalam bidang pendidikan, tenaga kerja inti adalah Tenaga Pendidik atau Guru.

Dari sudut UU kepegawaian jelas tidak diatur secara khusus tentang guru, karena yang diatur adalah pegawai pemerintah (PNS) sedangkan dari sudut UU Ketenagakerjaan juga akan sangat sui it karena penyelenggara pendidikan adalah yayasan. Sehingga guru tidak dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja atau buruh. Bisa

dikatakan sebelum UU Guru dan Dosen disahkan, guru-guru tidak mempunyai payung hukum yang jelas. Yang memang mengatur segala sesuatu secara khusus yang menyangkut guru, seperti halnya dengan UU Tenaga Kerja dan UU Kepegawaian.

Dalam Pasal 25 ayat (3) UU Guru dan Dosen disebutkan bahwa pengangkatan dan penempatan guru pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dilakukan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang bersangkutan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Perjanjian tertulis antara Guru dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan tetapi tidak dijelaskan perundang-undangan mana yang dipakai sebagai acuan. Sedangkan dalam Hukum Perjanjian Umum (KUHperdata) dan UU Ketenagakerjaan, perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, materi yang harus ada dalam perjanjian kerja diatur berdasarkan Undang-Undang ini.

Sehubungan dengan adanya perjanjian kerja antara penyelenggara pendidikan dengan Guru, menurut UU Guru dan Dosen tidak dikategorikan apakah Guru tersebut sebagai Tenaga Honorer Tidak Tetap atau sebagai Tenaga Tetap. Selama ini status Honorer mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian (selanjutnya disebut UU Kepegawaian), "Honorer adalah Pegawai tidak tetap untuk pekerjaan yang bersifat tetap maupun sementara. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan status tersebut melanggar ketentuan undang-undang ini, karena pendidikan adalah bidang pekerjaan yang bersifat tetap/rutin. Lama pekerja pegawai honorer tidak ditentukan. Masa Honorer bukan merupakan masa percobaan kerja. UU Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang status Honorer atau Pegawai Tidak Tetap tetapi hanya mengatur Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PK WT)⁹ dan Perjanjian Kerja Waktu

tidak Tertentu (PKWTT). IO PKWT hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan yang jenis atau sifatnya sernentara, untuk waktu paling lama 3 (tiga) tahun. PKWIT dilakukan untuk pekerjaan rutin dengan syarat masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Ketersediaan tenaga pendidik untuk mengisi kekosongan dan kebutuhan tenaga pendidik harus menjadi perhatian pemerintah daerah agar kebutuhan tenaga pendidik dapat dipenuhi sehingga proses pembelajaran terus berlangsung. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, ada beberapa kebijakan yang dapat dilakukan oleh pemerintah agar dapat memenuhi kebutuhan guru di setiap unit pendidikan atau sekolah. Dalam rangka menyiapkan tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan guru di setiap sekolah, pemerintah dapat melakukan beberapa kebijakan, antara lain pengangkatan tenaga honor guru, pengangkatan tenaga kontrak guru. Pengangkatan tenaga kontrak guru dilakukan dengan kesepakatan antara kedua belah pihak, yaitu pemerintah daerah sebagai pihak pertama dan guru sebagai pihak kedua. Kesepakatan para pihak kemudian dituangkan dalam sebuah surat perjanjian atau kontrak.

Guru dan Dosen sebagai tenaga pendidik yang professional mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan dalam menjalankan tugasnya sebagaimana diatur di dalam Pasal 39 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menjelaskan bahwa “Pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan wajib memberikan perlindungan terhadap guru dalam pelaksanaan tugas”. Kemudian diatur juga di dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru yang menyatakan bahwa “Guru berhak mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugas dalam bentuk rasa aman dan jaminan keselamatan dari Pemerintah, pemerintah daerah, satuan pendidikan, organisasi profesi guru, dan/atau masyarakat sesuai dengan kewenangan masing - masing. Perlindungan hukum bagi guru dimaknai

sebagai upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam menjalankan tugas profesinya, baik perlindungan dalam aspek hukum, kesejahteraan, keprofesian, dan sosial kemasyarakatan.

Bidang ketenagakerjaan biasanya juga diatur tentang hubungan pemberi pekerjaan dengan pekerja, dimana pemberi kerja memberikan perintah pekerjaan dan pekerja akan menerima upah sebagai imbalan. Dari keterangan singkat diatas tertentu hubungan kerja terbentuk sebagai akibat kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Kesepakatan itu dicapai setelah kedua belah pihak berbicara mengenai kesepakatan yang dibuat berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan itu yang kemudian awal dari sebuah perjanjian kerja yang pada akhirnya melahirkan hubungan kerja. Kesepakatan itu kemudian dituangkan secara tertulis dalam bentuk perjanjian kerja sama dalam bentuk kontrak kerja sesuai dengan kepentingan tersebut. Bentuk perjanjian kerja yang dibuat bisa berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji kesanggupan yang diucapkan atau tertulis.

Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau di mana 2 (dua) orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) tidak diatur secara baku dan kaku, bahkan bersifat terbuka. Hal ini berarti bahwa dalam suatu perjanjian, para pihak dapat menyesuaikan dengan apa yang dipikirkan dan tersirat dalam hati masing-masing yang kemudian dimusyawarahkan untuk diwujudkan secara nyata dengan cara merangkumnya dalam klausula isi perjanjian oleh mereka yang mengadakan perjanjian.

Dalam perjanjian tidak terdapat hubungan hukum yang timbul dengan sendirinya seperti yang dijumpai pada harta benda kekeluargaan. Hubungan hukum itu tercipta oleh karena adanya "tindakan hukum" (*rechtshandling*). Tindakan atau perbuatan hukum menimbulkan hubungan hukum perjanjian sehingga terhadap satu pihak diberi

oleh pihak yang lain untuk memperoleh prestasi, sedangkan pihak yang lain itu pun menunaikan prestasi. Jadi satu pihak memperoleh hak (*recht*) dan pihak lain memikul kewajiban (*plicht*) untuk menyerahkan atau menunaikan prestasi.²

Hak dan kewajiban tersebut didasarkan pada sebab tertentu yang membuat terjadinya kesepakatan kedua belah pihak atas semua syarat perjanjian. Hal ini terikat pada Pasal 1337 KUH Perdata yang menyatakan bahwa “Suatu sebab terlarang, apabila dilarang oleh Undang-undang atau apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum”, sehingga terdapat keterikatan yang tidak dapat dilepas karena di dalam melakukan perjanjian dibutuhkan hukum untuk mengatur jalannya suatu perjanjian dengan baik antara hukum dan perjanjian.

Dalam pelaksanaan akta perjanjian biasanya telah ditentukan segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut. Prestasi itu adalah “objek” atau “*voorwerp*” dan “*verbintenis*”. Hubungan hukum yang dilakukan berdasarkan tindakan hukum sama sekali tidak berarti bagi hukum perjanjian tanpa adanya prestasi. Terhadap suatu perjanjian, segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut seperti jangka waktu kontrak, pembagian keuntungan, penyelesaian permasalahan, dan lain-lain, biasanya telah ditentukan. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dianut dalam hukum perjanjian Hukum

Kontrak mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dengan hukum perjanjian. Kontrak merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan (*promissory agreement*) di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Tetapi KUH Perdata memberi pengertian pada kontrak sesuai dengan Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi, yaitu: “Suatu perjanjian adalah

² R. Subekti, *hukum perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2010, hlm. 68

suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Apabila terjadi wanprestasi maka hukum bertugas memberikan ganti rugi melalui subjek hukum yang terdapat dalam perjanjian dalam hal berkewajiban atas prestasi, terhadap subjek hukum lain yang terdapat dalam perjanjian tersebut dalam haknya atas prestasi. Suatu perjanjian tidak terlepas dari kontrak dan menganut asas kebebasan berkontrak. Asas kebebasan berkontrak mengartikan bahwa para pihak bebas mengadakan perjanjian apa saja dengan berbagai bentuk, dengan ketentuan kontrak yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum.

Asas kebebasan berkontrak ini dapat disimpulkan berdasarkan pada Pasal 1338 KUH Perdata, yang mengatakan bahwa segala perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Pasal ini dimaksudkan sebagai pernyataan bahwa setiap perjanjian bersifat “mengikat” kedua belah pihak, disertai adanya asas kebebasan berkontrak³.

Semakin berkembangnya sumber daya manusia harus di iringi dengan banyaknya pencinta lapangan pekerjaan, keadaan ini sudah dirasakan di Kabupaten Kepulauan Yapen terkhusus bagi para pencari kerja di bidang dunia pendidikan dengan banyaknya kampus kampus keguruan yang ada di Provinsi Papua dan Kabupaten Kepulauan Yapen dimana banyaknya sumber daya manusia akan tetapi sedikit tempat pekerjaan.

Disamping sempitnya jumlah tempat pekerjaan di Kabupaten Kepulauan Yapen di bidang lembaga pendidikan sehingga pemberi kerja dan mencari kerja dengan mudah

³ R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradya Paramitha, Jakarta, 2004, hlm.328.

menerima dan mengenyampingkan sebuah perjanjian tertulis artinya kedua belah pihak hanya menggunakan perjanjian secara lisan, yang diketahui bahwa perjanjian lisan tidak memiliki kekuatan hukum dan kepastian hukum. Sebagai contoh perjanjian kerja pada satuan – satuan pendidikan di Kabupaten Kepulauan Yapen, untuk lebih jauh perlu diadakan tinjauan secara yuridis. Menurut Subekti bahwa, Perjanjian kerjasama hanya mempunyai daya hukum intern (ke dalam) dan tidak mempunyai daya hukum ke luar.

Apalagi didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab IX tentang hubungan kerja menerangkan hal-hal yang berkaitan dengan perjanjian kerja, yaitu⁴ :

1. Pasal 50 menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara penguasa dan pekerja/buruh.
2. Pasal 51 menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan (ayat 1) dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (ayat 2).
3. Pasal 52 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan dan
 - d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemudian pada ayat (2) disebutkan perjanjian kerja dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a dan b dapat dibatalkan. Selanjutnya pada ayat (3) perjanjian kerja dibuat oleh pihak yang

⁴ R. Subekti, R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pradya Paramitha, Jakarta, 2004, hlm.328.

bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

4. Pasal 54 ayat (1) menyebutkan perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Kemudian pada ayat (2) disebutkan ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya pada ayat 3 disebutkan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dibuat sekurangkurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja.

Dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat banyak pasal yang mengatur tentang tenaga kerja khususnya yang menyangkut tenaga kerja terutama permasalahan tenaga kerja yang menyangkut tenaga pendidikan berdasarkan jenisnya dan didalam hal perlindungan hukum serta perjanjian.

Diketahui didalam perjanjian memang di benarkan adanya perjanjian secara lisan, akan tetapi perjanjian secara lisan yang tidak di tuangkan secara tertulis itu tidak memiliki kekuatan hukum jika permasalahan kedua belah pihak sampai ke pengadilan, karna tidak memiliki bukti yang kuat, dan sehingga kedua belah pihak akan lebih semena-mena melakukan hal yang akan melanggar perjanjian dan itu akan merugikan kedua belah pihak.

Pengangkatan guru kontrak di Kabupaten Kepulauan Yapen dilakukan oleh pemerintah daerah untuk menjawab kebutuhan guru dari tingkat sekolah dasar sampai ke tingkat sekolah menengah atas/sekolah menengah kejuruan. Selain tujuan pengangkatan guru kontrak untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru, pengangkatan guru kontrak juga merupakan upaya pemerintah daerah untuk membuka lapangan kerja kepada para pencari kerja dengan ijazah sarjana pendidikan. Untuk masud tersebut, pada tahun anggaran 2022/2023 Pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Yapen mengangkat 145 orang guru kontrak dan ditempatkan sesuai kebutuhan tenaga guru di masing – masing sekolah. Selanjutnya pada tahun anggaran 2023/2024 Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen melakukan evaluasi terhadap kinerja 145 guru kontrak tersebut dan melanjutkan kontrak mereka serta menambahkan jumlah guru kontrak menjadi 153 orang.

Pengangkatan guru kontrak dilakukan dengan Surat Keputusan Bupati Kabupaten Kepulauan Yapen Nomor : 234 Tahun 2022 tentang Pengangkatan Nama – Nama Guru Kontrak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Yapen. Pengangkatan guru kontrak hanya dilakukan dengan SK Bupati Kabupaten Kepulauan Yapen dan tidak ada kontrak kerja yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Selanjutnya dalam surat keputusan bupati tersebut tidak dicantumkan perlindungan guru sebagaimana diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP GURU KONTRAK DARI PERSPEKTIF KETENAGA KERJAAN DI KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap guru kontrak dari perspektif ketenagakerjaan di Kabupaten Kepulauan Yapen ?
2. Faktor – Faktor apa yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap guru kontrak di Kabupaten Kepulauan Yapen ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap guru kontrak dari perspektif ketenagakerjaan di Kabupaten kepulauan Yapen.
2. Untuk mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi perlindungan hukum terhadap guru di Kabupaten Kepulauan Yapen ?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi khasanah ilmu hukum khususnya tentang perlindungan hukum para pihak dalam perjanjian kerja.
 - b. Penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmuan atau dapat merupakan sebagai bahan bacaan (kepuustakaan) bagi mahasiswa dan dosen khususnya di Fakultas Hukum Universitas Cenderawasih Papua yang menelaah masalah

perjanjian kerja di tinjau dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan bermanfaat bagi penerapan hukum dalam hal memberikan perlindungan hukum bagi para Guru Kontrak dalam perjanjian kerja pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen bagi hakim maupun advokat.