

BAB I

PENDAHULUAN

Hakekat pembangunan adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat. Ini berarti bahwa pembangunan dilaksanakan dalam semua aspek kehidupan diantaranya pembangunan aspek ekonomi yang diharapkan mampu membawa perubahan terhadap struktur ekonomi.

Perluasan kesempatan kerja merupakan kebutuhan yang sangat mendesak oleh karenanya diperlukan pembuatan berbagai kebijaksanaan yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memberikan kesempatan kerja kepada anggota masyarakat¹.

Untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan ketrampilan dan pendidikan, sehingga sesuai dengan keperluan pembangunan atau yang mampu menghasilkan tenaga kerja yang diperlukan untuk pembangunan.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Pembangunan Nasional. Kesempatan kerja yang tersedia dan kualitas tenaga kerja yang digunakan akan menentukan proses Pembangunan Nasional.

Eksistensi tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam Pembangunan Nasional, sedangkan pada kenyataannya kondisi Bangsa Indonesia melalui Sumber Daya Manusia sebagai

tenaga kerja masih belum dapat menunjang pembangunan sebagai pendukung utama.²

Dengan jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar akan menentukan percepatan laju pertumbuhan ekonomi. Adanya kesenjangan antara semakin banyaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya jumlah kesempatan kerja yang tersedia sehingga banyak terjadi pengangguran, dalam hal ini merupakan tanggung jawab dari pemerintah untuk menyediakan lapangan pekerjaan sehingga setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan, seperti yang tertuang dalam Pasal 27 Undang-undang Dasar yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dalam pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja tanpa adanya diskriminasi antara tenaga kerja wanita dan tenaga kerja laki-laki. Tenaga kerja merupakan sumber daya untuk melakukan proses produksi dan distribusi barang dan jasa.

Hal ini tertuang dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) yang menyatakan bahwa: “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah berupa pelaksanaan perjanjian kerja. Dalam Pasal 1601 huruf a KUHPerdara menyatakan

² Dirumedi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, hlm. 4

bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana buruh satu pihak mengikatkan diri untuk bekerja pada majikan dilain pihak, selama waktu tertentu, dengan menerima upah. Perjanjian kerja ini tidak akan ada jika tidak ada perundingan dan kesepakatan antara para pihak. Dalam perjanjian kerja ini ditentukan hak dan kewajiban secara timbal balik antara majikan atau pengusaha dengan buruh atau pekerja. Bentuk perjanjian kerja ini adalah bebas, artinya perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau tidak tertulis (lisan). Dalam Pasal 1338 KUHPerdara menyebutkan bahwa “Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.

Peraturan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 100/Men/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam pelaksanaannya perjanjian kerja ada 2 jenis, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kemudian pada prakteknya lebih dikenal dengan Pegawai Kontrak dan Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu (PKWTT) yang kemudian dalam prakteknya diistilahkan diangkat, jadi pegawai tetap. Antara PKWT dan PKWTT memiliki nuansa yang berbeda dari sifat pekerjaan yang dilakukannya, PKWT hanya untuk sifat pekerjaan titak tetap, musiman dan atau yang bersifat produk cobaan sedangkan PKWTT mensyaratkan sifat pekerjaan yang tetap.

Polemik yang terjadi justru ada pada PKWT. Disatu sisi PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu yang berarti tidak mempersoalkan apakah pekerjaan itu bersifat tetap atau tidak. Dilain pihak, ada pasal lain dalam UUK

Pasal 59 mengenai PKWTT untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Bahkan apabila

ketentuan terakhir ini dilanggar, maka perjanjian kerja waktu tertentu tersebut akan berubah secara otomatis menjadi perjanjian kerja waktu tak tentu.

Selain adanya perjanjian kerja, bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja dapat berupa adanya serikat kerja dimana serikat kerja ini tertuang dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa Serikat Kerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Adanya perlindungan tenaga kerja tersebut di atas dapat ditunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi tenaga kerja itu sangat penting, artinya: Demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan orang lain sebagai anggota masyarakat pada umumnya dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban yang sama secara adil. Diharapkan pula pengusaha tidak lagi biasa memperlakukan para pekerja dengan semena-mena serta memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan kerja dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Mengenai perlindungan tenaga kerja, pemerintah mengeluarkan peraturan yaitu: Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam hal pemenuhan hak-hak yang diberikan kepada pegawai kontrak non edukatif berupa pemberian gaji, cuti, uang lembur, kebebasan dalam beribadah dan kenaikan pangkat?

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Objektif

Tujuan Objektif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya dari pihak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam pemenuhan hak-hak yang diberikan kepada pegawai kontrak non edukatif berupa pemberian gaji, cuti, uang lembur, kebebasan dalam beribadah dan kenaikan pangkat.

2. Tujuan Subjektif

Tujuan subjektif yaitu untuk memperoleh data dan bahan-bahan yang berguna dalam penyusunan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis dalam memperoleh data menggunakan metode penelitian, sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Metode pengumpulan data untuk mencari data yang diperlukan dengan cara membaca peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, makalah-makalah dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan dalam skripsi. Bahan-bahan kepustakaan yang dipergunakan adalah:

a. Bahan hukum primer, yang terdiri dari:

- 1). Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerdata),
 - 2). UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Kerja/Serikat Buruh.
 - 3). UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 4). Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 100/Men/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
 - 5). Surat Keputusan Badan Pembina Universitas Muhammadiyah Yogyakarta No. 74/BP/UMY/A.6-VIII/II/1990 tentang Perturan Pokok Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - 6). Surat Keputusan Badan Pembina Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Nomor: 001/BP/UMY/A.6-VII/I / 1993 tentang Peraturan Kepangkatan Pegawai Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - 7). Surat Keputusan Badan Pembina Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Nomor: 001/BP/UMY/A.6-VII/XI/1993 tentang Peraturan Cuti Pegawai Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
 - 8). Surat Keputusan Rektor UMY Nomor: 601/KEP-UMY/VI/2003. tentang Besarnya Uang Lembur.
 - 9). Surat Keputusan Rektor UMY Nomor : 125/SK-UMY/IV/2007 tentang Skala Gaji Pegawai Kontrak dan Pegawai Harian.
- b. Bahan hukum sekunder, yang terdiri dari:
- 1). Buku-buku tentang perjanjian dan perjanjian kerja.
 - 2). Buku-buku tentang tenaga kerja.
 - 3). Buku-buku tentang perlindungan hukum

2. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data dan informasi yang ada di lapangan.

a). Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b). Teknik Pengambilan sampel

Dalam pengambilan sampel guna penelitian penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu semua elemen dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi responden, yaitu dengan *purposive sampling* yaitu dengan menggunakan pertimbangan sendiri sesuai dengan permasalahan yang hendak dicapai yaitu pegawai kontrak non edukatif.

c). Responden

1). Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

2). Kepala Biro Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3). Pegawai kontrak non edukatif.

d). Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan keterangan atau informasi dari responden.

Wawancara dilakukan dengan disertai pedoman wawancara untuk

mempandu agar dilakukan tepat pada objek penelitian

e). **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan akan diolah berdasarkan metode diskriptif kualitatif yaitu mengolah dan menganalisis data dari yang diperoleh dari penelitian kepustakaan dalam masalah sekaligus untuk menguji permasalahan yang timbul di lapangan yang berhubungan dengan penelitian.

Hal yang dilakukan penulis untuk menghasilkan tulisan yang sistematis serta untuk mempermudah pemahaman dalam pembuatan skripsi. Skripsi ini dibagi dalam beberapa bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA

Dalam bab ini menguraikan tentang pengertian perjanjian, asas-asas perjanjian, syarat sahnya perjanjian, pihak-pihak dalam perjanjian, unsur-unsur perjanjian, wanprestasi dan akibatnya, pembatalan perjanjian, dan berakhirnya perjanjian.

Dalam bab ini juga menguraikan tentang pengertian

BAB III : TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM

Dalam bab ini akan menguraikan tentang pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, dan pemutusan hubungan kerja.

Dalam bab ini juga menguraikan tentang pengertian perlindungan hukum, jenis-jenis perlindungan hukum, maksud dan tujuan perlindungan hukum.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini menguraikan tentang perlindungan hukum pegawai kontrak dan sistem kenaikan pangkat pegawai kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERJANJIAN DAN PERJANJIAN KERJA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Pengertian Perjanjian

Pengertian perjanjian terdapat dalam Pasal 1313 KUHPerdata disebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 1313 KUHPerdata ini sebenarnya kurang tepat apabila ditinjau lebih mendalam, ada beberapa kelemahan, antara lain:

- a. Hanya menyangkut sepihak saja. Hal ini diketahui dari perumusan satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Jika suatu perjanjian tidak berkesan hanya menyangkut sepihak saja, maka perlu ditambahkan perkataan “saling mengikatkan dirinya”, sehingga perjanjian yang dibuat oleh para pihak mempunyai sifat timbal balik, dimana para pihak saling mengikatkan diri untuk menimbulkan hak dan kewajiban.
- b. Kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus. Dalam pengertian perbuatan dalam Pasal tersebut dapat berupa perbuatan biasa yang tidak ada hubungannya dengan hukum, sehingga perlu adanya perbaikan