

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI
KANTOR DESA
(Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum**



Oleh

Nama : Ririn Suhartanti Dwiyanana
NPM : 20011110132
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS HUKUM
BANDA ACEH**

2024

Telah disetujui

Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR
DESA**
(Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)

Banda Aceh, 10 Juni 2024

Pembimbing



Riza Cadizza, S.H., LLM

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR DESA
(Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)

Oleh

Nama Mahasiswa : RIRIN SUHARTANTI DWIYANA
No.Mahasiswa : 2001110132
Program Studi : Ilmu Hukum Bagian
: Hukum Perdata

Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,
Pada Tanggal 15 Juli 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

DEWAN PENGUJI

- | | | |
|-----------------------------|------------------------------|---|
| 1. Ketua | : Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes | () |
| 2. Sekretaris | : Trio Yusandy, S.H., M.Kn. | () |
| 3. Pembimbing/
Penguji I | : Riza Cadizza, S.H., LLM | () |
| 4. Penguji II | : Nurhafni, S.H., M.H | () |
| 5. Penguji III | : Nora Mia Azmi, S.H., M.H | () |

Banda Aceh, 23 Juli 2024
Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Hukum



Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

ABSTRAK

Ririn Suhartanti Dwiyan, 2024
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR DESA (Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh (v.54) pp.,bibl.,app.

Riza Cadizza, S.H.,LLM

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak pekerja tanpa diskriminasi. Pasal 50A Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 menyebutkan perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya berhak menerima penghasilan tetap setiap bulan dan mendapatkan jaminan sosial dibidang kesehatan dan dibidang ketenagakerjaan. Namun faktanya tidak ada perlindungan bagi tenaga kerja status honorer di kantor desa sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan perlindungan hukum apa yang dapat diberikan kepada tenaga honorer perangkat kampung, untuk menjelaskan faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung, untuk menjelaskan upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung.

Penelitian ini menggunakan metode *yuridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (*Field Research*). Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa bentuk perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung dilakukan dengan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dilingkungan kerja, faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung terjadi karena faktor hambatan internal dan faktor hambatan eksternal, upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung dengan cara melaksanakan sosialisasi bagi perangkat desa dan BPK kampung, merekomendasikan untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Diharapkan kepada pemerintah desa untuk lebih memperhatikan lagi perlindungan terhadap tenaga honorer perangkat kampung agar hak-hak dan kewajiban yang diterima kedua belah pihak tidak dirugikan, kepada pemerintah desa untuk lebih bijak lagi dalam melakukan upaya terhadap tenaga honorer agar perlindungan terhadap mereka dapat terjamin, kepada Dinas Tenaga Kerja agar

lebih tegas kepada pemberi kerja yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku akan pentingnya hak tenaga honorer.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR DESA (Suatu penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Riza Cadizza, S.H., LLM, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang tulus dan ikhlas.

3. Ibu Nora Mia Azmi, S.H.,M.H., selaku dosen wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Seluruh Bapak Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
5. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
6. Kepada sahabat angkatan 2020 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
7. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ayahanda tercinta Suhardin dan Ibunda tercinta Rita Santi Amd.Keb yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada Kakak Rifa Suharlia Oktaviana, S.Tr.Kes, Adik Serda Randi Suhandi Pramana dan Acik Azijah, S.E, yang membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, serta kepada diri sendiri yang telah mampu kooperatif dalam mengerjakan tugas akhir ini meskipun keadaan sempat tidak berpihak tetapi selalu berusaha percaya diri, hingga dapat

menyelesaikan tugas akhir. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 20 Mei 2024

Penulis

Ririn Suhartanti Dwiyan
NPM: 2001110132

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan	5
C. Metode Penelitian.....	5
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN TENAGA HONORER	
A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum.....	10
B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Honorer.....	18
C. Tinjauan Umum tentang Perangkat Kampung.....	20
D. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja	21
BAB III PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR DESA	
A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa.....	38
B. Faktor Yang Menjadi Hambatan Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa.....	41
C. Upaya Yang Di Tempuh Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa.....	45
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan nasional dilakukan sehubungan dengan perkembangan masyarakat Indonesia seluruhnya serta perkembangan masyarakat Indonesia seutuhnya, serta masyarakat yang makmur dan adil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara materiil dan spiritual. Berbasis di Negara Kesatuan Republik Indonesia, orang harus bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut. Baik pekerjaan yang telah dijalankan secara mandiri maupun pekerjaan yang dikerjakan untuk orang lain.¹

Di sisi lain, setiap instansi baik negeri maupun swasta juga membutuhkan sumber daya manusia atau pegawai yang akan menunjang jalannya sistem pelayanan. Demikian juga halnya dengan Pemerintah. Pemerintah sangat membutuhkan sumber daya manusia atau disebut pegawai guna menunjang jalannya sistem pelayanan publik yang menjadi salah satu fungsi pemerintahan.²

Hampir setiap bidang kehidupan sekarang ini diatur oleh peraturan-peraturan hukum. Campur tangan hukum yang semakin meluas kedalam bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan. Itu artinya hukum harus bisa menjadi institusi yang bekerja secara efektif di dalam masyarakat.

¹ Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.1

² Rasyid, *Makna Pemerintahan*, Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2000, hlm.13

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 ayat 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.³ Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan. Mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar para tenaga kerja lebih dimanusiakan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup tenaga kerja dan hidup layak sebagai manusia. Untuk menjalankan proses dari perlindungan terhadap tenaga kerja itu memerlukan beberapa perencanaan dan pelaksanaan secara komprehensif dan terpadu.⁴

Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja. Menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun. Dalam rangka untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

³ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm.5

⁴ *Ibid*

Lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja atau buruh menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, meliputi:⁵

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja

Bila merujuk kepada Pasal 59 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Menurut jenis dan sifatnya tenaga kerja tidak tetap dibagi menjadi 4 (empat), yaitu: ⁶

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lambat dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Pekerja yang bersifat musim; atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.⁷

Jaminan sosial yang dijalankan oleh BPJS Ketenagakerjaan diberlakukan untuk seluruh tenaga kerja, baik itu pekerja swasta, borongan, magang, honorer, dan termasuk tenaga kontrak yang pembayaran iuran bagi

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

⁶ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, hlm.68

peserta ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja khususnya untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, dan penahapan pendaftaran menjadi peserta tersebut mulai beroperasi paling lambat bulan Juli 2015 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepersertaan Program Jaminan Sosial. Dalam hal program jaminan kecelakaan kerja (*employment accident*) ini, BPJS Ketenagakerjaan berhak memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang disebabkan dan atau memiliki kaitan dengan pekerjaan, mereka ini semua berhak untuk mendapatkan manfaat pelayanan medis sampai sembuh dan kembali bekerja.⁸

Penelitian ini hanya terbatas pada ruang lingkup tenaga honorer perangkat kampung, dimana tenaga honorer perangkat kampung termasuk pegawai yang diangkat oleh Kepala Desa atas rekomendasi Camat atas nama Bupati sesuai dengan Permendagri No. 67 Tahun 2017 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa yang membutuhkan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang didapati oleh tenaga honorer tersebut. Tenaga honorer membutuhkan perlindungan hukum dari hak-hak dasar pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja, upah kerja, jam kerja, tunjangan hari raya, hingga kesejahteraan selama mereka bekerja harus mendapatkan perlindungan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁸ Taufik, *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Kematian Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Aceh*, Jurnal Fakultas Hukum Unsyiah, Vol. 3 No.2 Tahun 2019, hlm. 168

1. Perlindungan hukum apa yang dapat diberikan kepada tenaga honorer di Kantor Desa?
2. Apa Faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kantor Desa?
3. Upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kantor Desa?

B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan

Sesuai dengan judul yaitu “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Di Kantor Desa (Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Perangkat Kampung (Suatu Penelitian di Desa Pasar Rundeng Kota Subulussalam). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditullis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan perlindungan hukum apa yang dapat diberikan kepada tenaga honorer di Kantor Desa.
2. Untuk menjelaskan faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kantor Desa.
3. Untuk menjelaskan upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer di Kantor Desa.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis *empiris* yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan

(*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

- a. Perlindungan Hukum adalah perlindungan terhadap semua warga negara dari perbuatan yang melanggar hukum atau hak orang lain oleh aparat penegak hukum dengan menggunakan tindakan hukum yang berlaku.
- b. Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- c. Perangkat Kampung adalah bagian dari penyelenggara pemerintahan yang terdapat di desa serta mempunyai tugas dalam membantu seorang kepala desa dalam menjalankan tugas dan wewenang kepala desa tersebut dalam melaksanakan pemerintahan dari desa tersebut dan keperluan dari masyarakat di desa dimana tempat tugasnya.

2. Lokasi dan Populasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Kota Subulussalam, Desa Rundeng. Alasannya, karena terdapat ketidak

sesuaian antara aturan perundang-undangan yang berlaku terhadap penerapan hak-hak Tenaga Honorer di lapangan yang seharusnya didapatkan tetapi tidak sesuai dengan kenyataan.

Populasi atau orang yang berkaitan dengan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Perangkat Kampung (Suatu Penelitian di Kota Subulussalam) adalah Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, dan Akademisi.

3. Cara Pengambilan Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan. yaitu sebagai berikut :

1. Responden :

- a. Kepala Desa dari Desa Rundeng
- b. Sekretaris Desa dari Desa Rundeng
- c. Tenaga Honorer dari Desa Rundeng 5 orang

2. Informan :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Subulussalam
- b. Akademisi

4. Cara Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan

membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

5. Cara Analisis Data

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

D. Sistematika Pembahasan

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

Bab I, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Masalah, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab II, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum dan Tenaga Honorer Perangkat Desa yang menguraikan tentang tinjauan umum tentang perlindungan hukum, tinjauan umum tentang tenaga honorer, tinjauan umum tentang perangkat kampung, tinjauan umum tentang hubungan kerja.

Bab III, Bab hasil penelitian yang berjudul Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Honorer Perangkat Kampung, yang menguraikan tentang bentuk perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung, faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung, upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung.

Bab IV, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM DAN TENAGA HONORER DI KANTOR DESA

A. Tinjauan Umum tentang Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja yang merupakan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari pengusaha dan perlindungan dari Tindakan pemerintah.¹

Philipus M. Hadjon dalam *greta satya yudhana* mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

¹Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1983, hlm.30

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.² Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak asasi manusia sebagai subjek hukum, baik melalui peraturan perundang-undangan terhadap perbuatan sewenang-wenang maupun sebagai seperangkat aturan yang dapat saling dilindungi.³

Perlindungan Hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴

Perlindungan hukum adalah penyempitan dari istilah perlindungan, yang disini hanya perlindungan hukum. Perlindungan hukum juga mengacu pada adanya hak dan kewajiban. Dalam hal ini disebabkan oleh sesama manusia dan manusia sebagai subjek hukum dalam hubungannya dengan

² Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

³ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987, hlm.1-2

⁴ Soetiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004, hlm. 3

lingkungannya. Sebagai subjek hukum, orang mempunyai hak dan kewajiban untuk melakukan perbuatan hukum. Hukum harus menjamin kepastian hukum masyarakat, dan hukum diharuskan berdasarkan asas keadilan dalam kehidupan masyarakat.⁵

Perlindungan hukum terhadap masyarakat tentunya bertujuan untuk menciptakan rasa keadilan. Keadilan berasal dari pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur, serta bertanggung jawab atas tindakan yang diambil. Dalam masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang aman dan damai, untuk menegakkan keadilan berdasarkan fakta, diperlukan adanya keadilan berdasarkan hukum yang tertulis.

Hukum membantu melindungi kepentingan manusia, dan penuntutan pidana adalah proses berkelanjutan yang mengubah konsep abstrak menjadi kenyataan. Proses penegakan hukum sebenarnya berpuncak pada cara pelaksanaannya oleh aparat penegak hukum itu sendiri.⁶

Penegakan hukum dan peradilan harus menggunakan urutan pemikiran yang benar dengan bukti untuk mencapai keadilan hukum, dan isi hukum adalah etika, apakah kasusnya tidak memihak atau tidak. Anda harus berpegang pada keyakinan etis. Masalah hukum menjadi kenyataan jika dokumen hukum bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan baku, dan tidak menyimpang secara sistematis dari aturan dan undang-undang. Artinya,

⁵ C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986, hlm.40-41

⁶ Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm.297

kodifikasi dan unifikasi digunakan untuk mencapai kepastian hukum serta keadilan hukum.⁷

Hukum berperan untuk melindungi kepentingan manusia, sehingga hukum harus ditegakkan secara profesional untuk melindungi kepentingan manusia. Penegakan hukum bisa berjalan normal, damai, dan tertib. Hukum yang dilanggar di harus ditegakkan melalui lembaga penegak hukum. Tuntutan pidana memerlukan kepastian hukum, atau perlindungan hukum terhadap kesewenang-wenangan. Masyarakat mengharapkan kepastian hukum. Dengan adanya kepastian hukum maka masyarakat akan tertib, aman dan tentram. Masyarakat mengharapkan manfaat dari lembaga penegak hukum.⁸

Karena hukum adalah untuk rakyat, maka aparat penegak hukum harus membawa kemaslahatan dan manfaat bagi masyarakat yang tidak diperbolehkan oleh aparat penegak hukum, dan tidak boleh menimbulkan keresahan di masyarakat. orang diperlakukan dengan baik orang akan menciptakan situasi yang damai dan tentram. Hukum tentu dapat menjaga hak serta kewajiban setiap orang, dan perlindungan hukum yang kuat mencapai tujuan umum hukum: keamanan, ketertiban, ketentraman, kebahagiaan, kedamaian, kebenaran serta keadilan. Oleh karena itu, negara hukum, baik peraturan tertulis maupun hukum tidak tertulis, memberikan aturan-aturan umum yang menjadi pedoman perilaku individu dalam kehidupan

⁷ *Ibid*, hlm.43

⁸ Salle, *Sistem Hukum dan Penegakan Hukum*, Makasar, CV. Sosial Politic Genius, 2020, hlm.11

bermasyarakat baik dalam hubungannya dengan orang lain maupun masyarakat.

Aturan-aturan ini membatasi publik dalam hal menyalahkan atau mengambil tindakan terhadap individu. Adanya aturan tersebut dan pelaksanaan aturan tersebut menciptakan kepastian hukum. Oleh karena itu, kepastian hukum memiliki dua implikasi. Salah satunya adalah adanya aturan umum yang memberi tahu individu apa yang akan dilakukan, dan yang lainnya adalah kepastian hukum individu terhadap arbitrase nasional. Hal ini karena adanya aturan umum berarti bahwa: Individu tahu bahwa negara dapat menagih atau mengeksekusi individu.⁹

Peran pemerintah dan pengadilan dalam hal menjaga kepastian hukum sangat penting. Pemerintah tidak dapat memberlakukan aturan administratif yang ilegal. Jika hal ini terjadi, pengadilan harus menyatakan peraturan tersebut tidak sah. Diyakini tidak pernah ada, sehingga konsekuensi dari keberadaan regulasi masih harus dipulihkan. Jika pemerintah tetap menolak untuk meniadakan aturan yang dinyatakan tidak berlaku, itu menjadi masalah politik antara pemerintah dan legislatif.

Dari uraian di atas, kita dapat melihat bahwa perlindungan hukum mencakup segala bentuk upaya untuk melindungi harkat dan martabat manusia dan menghormati hak asasi manusia di bidang hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap semua warga negara dari perbuatan yang melanggar hukum atau hak orang lain oleh aparat penegak hukum

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008, hlm.58

dengan menggunakan tindakan hukum yang berlaku. Negara mengandung tindakan sewenang-wenang dari penguasa (penegakan hukum itu sendiri). Asas perlindungan hukum warga negara Indonesia didasarkan pada konsep Pancasila dan negara hukum, yang mengutamakan pengakuan dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang memiliki subjek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiannya, baik secara individual maupun sebagai pekerja yang merupakan konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia. Perlindungan hukum terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari pengusaha dan perlindungan dari Tindakan pemerintah.¹⁰

Pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur tentang perlindungan pekerja. Pada Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politil sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya dijelaskan pada Pasal 6 Undang-Undang Ketenagakerjaan mewajibkan

¹⁰Philipus M Hadjon, *Op.Cit*, 1983, hlm.30

kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban tenaga kerja tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Philipius M. Hadjon dalam *greta satya yudhana* mengemukakan bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap perintah (yang memerintah), dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksud untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹¹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

2. Tujuan Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum haruslah tercermin dari berjalannya hukum, proses hukum dan akibat dilaksanakannya atau ditegakkannya hukum tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari keberagaman hubungan yang terjadi di masyarakat. Hubungan antar masyarakat melahirkan hukum yang mengatur dan melindungi kepentingan dari masing-masing masyarakat.

¹¹ Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012, hlm.36

Dengan adanya keberagaman hubungan hukum tersebut membuat para anggota masyarakat memerlukan aturan-aturan yang dapat menjamin keseimbangan agar dalam hubungan-hubungan itu tidak terjadi kekacauan-kekacauan di dalam masyarakat.¹²

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sendiri agar apa yang menjadi hak-hak tenaga kerja menjadi terpenuhi dan penjaminan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan sendiri adalah sebagai tempat berlindung, perbuatan melindungi, pertolongan dan penjaminan.

Hukum sebagai norma merupakan petunjuk untuk manusia dalam bertindak laku dalam hubungannya dalam masyarakat. Hukum juga sebagai petunjuk apa yang harus diperbuat dan mana yang tidak. Hukum juga memberikan petunjuk mana yang tidak boleh, sehingga segala sesuatu dapat berjalan tertib dan teratur. Hal tersebut dimungkinkan karena hukum memiliki sifat dan waktu mengatur tingkah laku manusia serta mempunyai ciri memerintah dan melarang begitu pula hukum dapat memaksa agar hukum itu dapat ditaati oleh anggota masyarakat.

Menurut Subekti, “Hukum tidak hanya mencari keseimbangan antara berbagai kepentingan yang bertentangan sama lain akan tetapi juga untuk mendapat keseimbangan antar tuntutan keadilan tersebut dengan “ketertiban” atau “kepastian hukum”. Dengan demikian hukum itu bertujuan

¹² CST. Kansil, *Op.Cit*, Jakarta, 2009, hlm. 40

untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan hukum itu harus pula pada keadilan, yaitu asas-asas keadilan dari masyarakat itu.

Jadi dengan adanya tujuan perlindungan hukum bagi tenaga honorer sendiri, hak-hak yang didapatkan oleh tenaga honorer dapat terpenuhi sesuai dengan aturan yang berlaku.

3. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Perlindungan dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang dilakukan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban yang terdapat dalam peraturan perundang-undang.

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif yang artinya perlindungan akhir yang berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukannya suatu pelanggaran.

B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Honorer

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “pegawai”, sering disebut dengan istilah orang yang bekerja, yakni seseorang yang bekerja untuk pemerintah (seperti lembaga) dan “honorer” yakni bersifat menerima honorarium (bukan gaji). Dalam berbagai literatur, honorer adalah orang-

orang yang lulusan sekolah menengah atau perguruan tinggi yang belum atau tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri sipil karena batasan hukum dan prosedur.¹³ Pegawai honorer adalah orang yang diangkat oleh pejabat kepegawaian atau pejabat Pembina kepegawaian didalam lembaga pemerintahan untuk menjalankan berbagai tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga pemerintahan dan pendapatannya bersumber dari APBD/APBN.¹⁴

Berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Belum ada aturan yang jelas dan rinci dalam ketentuan ini mengenai pekerja honorer.

Pekerja tidak tetap atau PTT, menurut undang-undang, dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis, profesional dan administratif, tergantung pada kebutuhan dan kemampuan organisasi. Yang dimaksud dengan PTT adalah pegawai yang di angkat untuk waktu tertentu dan pegawai lainnya. Ini adalah bentuk harapan dari pemerintah terhadap pegawai yang jumlahnya begitu banyak, dimana pendanaannya dibatasi oleh APBN/APBD berupa gaji.

Adapun menurut Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Honorer yang dimaksud adalah terdiri dari:

¹³ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1995, hlm.22

¹⁴ Made Aditya Pramana Putra, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol.5 No.3, 2016, hlm. 616-626

a. Kategori 1

Pengangkatan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara mulai formasi Tahun Anggaran 2005 sampai dengan formasi Tahun Anggaran 2012.

b. Kategori II

Tenaga Honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara berdasarkan formasi sampai dengan Tahun Anggaran 2014.

C. Tinjauan Umum tentang Perangkat Kampung

Pemerintah desa merupakan lembaga perpanjangan pemerintah pusat yang memiliki peran strategi untuk mengatur masyarakat yang ada di perdesaan demi mewujudkan pembangunan pemerintah. Penyelenggaraan pemerintahan desa dilaksanakan oleh kepala desa dibantu perangkat desa untuk melaksanakan tugasnya. Perangkat desa adalah salah satu bagian penting dari pemerintahan desa selain kepala desa sesuai dengan rumusan pasal 1 ayat (3) UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa yang berbunyi

pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai untuk penyelenggaraan pemerintah desa.

Perangkat desa adalah unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan. Hubungan kerja kepala desa dengan perangkat desa seperti layaknya menteri bagi presiden. Perangkat desa membantu tugas-tugas kepala desa untuk melayani warga desa.¹⁵

Perangkat desa berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Sebagai pembantu, perangkat desa menjalankan tugas-tugas yang sifatnya bantuan bagi Kepala Desa. Meskipun berkedudukan sebagai pembantu kepala desa, UU Desa telah menempatkan mereka dalam posisi penting dalam pemerintahan desa.¹⁶ Perangkat desa menyandang atribut dan simbol-simbol yang diberikan negara sekaligus menjalankan tugas-tugas negara.¹⁷

D. Tinjauan Umum tentang Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja di bawah perintah orang (pihak) lain dengan menerima upah (keuntungan).

¹⁵ Firman Sujadi, dkk., *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pemerintah Desa*, Jakarta: BeeMedia Pustaka, 2016, hlm.306

¹⁶ Muhammad Yasin, dkk., *Anotasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa*, Jakarta: Pusat Telaah dan Informasi Regional (PATTIRO), 2015, hlm.193

¹⁷ *Ibid*

Iman Soepomo memberikan batasan mengenai hubungan kerja adalah “suatu hubungan antara seorang buruh dengan majikan, hubungan kerja hendak menunjukkan kedudukan kedua pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban majikan terhadap buruh.”¹⁸ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 menyebutkan, bahwa “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

a. Perjanjian Kerja

Dasar hukum mengenai perikatan diatur dalam buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berjudul tentang perikatan. Perikatan-perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau perjanjian, diatur dalam Bab II Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebagaimana yang dirumuskan dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang berbunyi: “Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹⁹

Sedangkan menurut R. Subekti perjanjian itu adalah “suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal”.²⁰

¹⁸ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Jambatan, Jakarta, 1994, hlm.1-2

¹⁹Subekti R, *Aneka Perjanjian*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, hlm.338.

²⁰Subekti R, *Ibid*, hlm.2.

Dalam membuat perjanjian tersebut maka didalamnya terkandung hak dan kewajiban dan hak serta kewajiban tersebut oleh para pihak telah diketahui dan mengenai hak serta kewajiban tersebut dalam pelaksanaannya harus dilakukan sebagaimana pelaksanaan peraturan perundang-undangan, hal ini sesuai bunyi Pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata yang menyatakan “Suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.

Untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat sahnya perjanjian sebagaimana ditentukan dalam ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan “untuk sahnya suatu perjanjian maka diperlukan empat syarat yaitu:

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*. Pasal 1601 a KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 14 memberikan pengertian bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak.”

Ketentuan perjanjian kerja yang ada hubungan kerja atau ketenagakerjaan bukan merupakan hukum pelengkap dalam hal ini ketentuan perjanjian kerja yang bersifat memaksa artinya ketentuan yang ada di perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan tersebut wajib diikuti atau ditaati.

Menurut Suroto, tenaga kerja merupakan motor penggerak dalam pembangunan, yang berperan sebagai sumber daya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang/jasa, serta sebagai sasaran untuk menghidupkan dan mengembangkan pasar. Dalam aspek ketenagakerjaan terdapat 2 aspek variabel yang menentukan daya saing global yaitu variabel efisiensi pasar tenaga kerja dan kompetensi tenaga kerja. Sebagai salah satu faktor produksi tenaga kerja dapat mempengaruhi pendapatan nasional. Sehingga diperlukan tenaga kerja yang produktif untuk menaikkan pendapatan perkapita.

Tenaga kerja tetap ini termasuk kedalam Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (yang selanjutnya disebut PKWTT) karena PKWTT merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap. Sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja tetap akan dikenakan masa percobaan yaitu selama 3 bulan sebelum diangkat menjadi tenaga kerja tetap oleh suatu perusahaan. Menurut Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Harian Lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan

tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

Contohnya seperti tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga kerja harian lepas pada sebuah pabrik mebel. Tenaga kerja tersebut diberi gaji berdasarkan kehadirannya setiap hari kerjanya maka ia tidak akan menerima upah. Maka tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerjanya. Menurut Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

Contohnya seorang pekerja bangunan yang bekerja di bawah pengawasan seorang mandor, para pekerja tersebut bekerja untuk menyelesaikan sebuah bangunan, pekerja tersebut menerima upah seminggu sekali dan hubungan kerja berakhir bila bangunan tersebut telah selesai dibangun. Menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1994, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Kontrak adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan untuk hubungan kerja untuk waktu tertentu dan atau selesainya pekerjaan tertentu. Tenaga kerja kontrak termasuk kedalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu (yang selanjutnya disebut PKWT) karena PKWT merupakan perjanjian kerja yang terdapat jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu ini sesuai

dengan pasal 56 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT harus dibuat secara tertulis dan harus menggunakan Bahasa Indonesia, tidak dipersyaratkan untuk masa percobaan apabila PKWT ditetapkan masa percobaan maka akan batal demi hukum, dan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus atau tidak terputus-putus.

Perjanjian ini akan berakhir apabila pekerja meninggal dunia, berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja, hal ini terdapat dalam Pasal 60 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Contohnya seseorang yang dikontrak sebagai karyawan tidak tetap di PT. Apparel pada jangka waktu tertentu. Tenaga kerja tersebut bekerja dan menerima upah untuk jangka waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, apabila masa kontrak tenaga kerja tersebut habis dan dari pihak perusahaan tidak memperpanjang kontrak maka sejak kontrak tersebut habis tenaga kerja dan perusahaan tersebut tidak lagi memiliki hubungan kerja.

Selain pengertian tersebut diatas, beberapa pengertian perjanjian kerja yang diungkapkan oleh para sarjana antara lain:

1. Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian kerja dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.”
2. Subekti mendefinisikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan yang ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*) dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.²¹

Dengan demikian secara ringkas dalam perjanjian kerja ada keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah.

Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Imbalan yang dimaksud adalah berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaa dengan pekerja buruh. Unsur-unsur yang ada dalam pengertian pekerja/buruh adalah:

- 1) Bekerja pada orang lain.
- 2) Dibawah perintah orang lain
- 3) Mendapat upah

²¹ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014, hlm.49

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun unsur-unsur dalam perjanjian kerja adalah pekerjaan, perintah dan upah.²²

b. Unsur Dalam Perjanjian Kerja

Bahwa suatu perjanjian kerja baru ada, apabila dalam perjanjian kerja tersebut telah memenuhi unsur perjanjian kerja yang mengikat pihak pengusaha dan pekerja. Menurut M,G,Rood, unsur dri Perjanjian kerja ada 4 adalah :

1. Adanya unsur pekerjaan
2. Adanya unsur perintah
3. Adanya unsur waktu tertentu
4. Adanya upah.²³

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin pengusaha dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1603 a KUHPerdara yang bunyinya adalah sebagai berikut “Karyawan wajib melakukan sendiri pekerjaannya” hanya dengan seizin pengusahaa ia dapat menyuruh orang ke tiga menggantikannya”. Manifestasi pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang

²² Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm.3

²³ Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004, hlm.36-40

bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian dimana perjanjian tersebut mengangkat para pihak yang melakukan perjanjian.

Ketentuan mengenai syahnya perjanjian kerja tertuang dalam pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a) Kesepakatan kedua belah pihak
- b) atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d) yang diperjanjiakn tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Didalam pasal 1320 KUHPerdata ditentukan sayarat syahnya perjanjian, syarat tersebut adalah :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi pihak yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang

mengadakan perjanjian kerja harus setuju, sepakat seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain maksudnya pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (pasal 1 angka 26 UU. No. 13 tahun 2003), selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melakukan hak dan kewajiban para pihak. Obyek perjanjian haruslah halal yakni tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan.²⁴

d. Bentuk dan Jangka Waktu Dalam Perjanjian Kerja

Dalam UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , ada dua jenis perjanjian kerja yaitu :

- a) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

²⁴Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Djambatan Ilmu, Jakarta, 2003, hlm. 57-58

Dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak ada menguraikan pengertian perjanjian kerja, tetapi ada diuraikan dalam pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/MEN/1986. Kesepakatan kerja tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputusputus dan tidak dibebani waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau kondisi tertentu.

Mengenai hal yang diuraikan diatas sebagaimana pasal 56 ayat 1, perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b) Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut perjanjian kerja tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah suatu jenis perjanjian yang umum dijumpai dalam suatu perusahaan, yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Dengan demikian, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai :

1. Pihak pekerja memasuki usia pensiun (55 tahun)
2. Pihak pekerja diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan
3. Pekerja meninggal dunia
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi :

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran

antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia,

e. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:²⁵

a. Hak-Hak Pekerja

1) Upah

Upah merupakan peranan penting dan memberikan ciri khas suatu hubungan yang disebut hubungan hukum, bahkan upah dapat dikatakan merupakan tujuan utama dari pekerja melakukan suatu pekerjaan pada orang atau badan hukum lain. Agar tenaga kerja dapat hidup dengan layak maka diatur diatur perlindungan hukum mengenai upah sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yaitu: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Dijelaskan lagi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 88 ayat (1) “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak adadlah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dai hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makan dan minuman, sandang, peruamahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Pengupahan diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, antara lain:

²⁵ Djumadi, *Op.cit*, hlm.1

- 1) Menetapkan kebijakan pengupahan dalam pasal 88 ayat (2) dan (3), yang meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja dalam berhalangan, upah tidak masuk karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya, upah karena menjalankan haktu istirahat bekerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan, perhitungan pajak penghasilan.
- 2) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten kota dan berdasarkan sektor wilayah provinsi atau kabupaten/kota. (Pasal 89 ayat (1)).
- 3) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (pasal 90 ayat (1)).
- 4) Upah tidak dibayar bila pekerja tidak melakukan pekerjaan (pasal 93 ayat (1)). Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali bila bersangkutan tidak melakukan kerja bukan karena kesalahannya.

Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha diwajibkan membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan surat keterangan dokter.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.

- c. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptis anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami, istri, anak, menantu, mertua atau orang tua dan anggota keluarganya dalam satu rumah meninggal dunia.
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- e. Pekerja/buruh tidak dapat menjalankan pekerjaannya sedang melakukan kewajiban terhadap negara.
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari dari pengusaha.
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat.
- h. Pekerja/buruh tugas serikat pekerja/ serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dan perusahaan.
- j. Tenaga kerja yang mengalami sakit sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya tetap memiliki hak atas upah, seperti yang diatur dalam pasal 93 ayat (3), sebagai berikut:
 - 1. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus persen) dari upah.
 - 2. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah.

3. Untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 50% (lima puluh persen) dari upah; dan
4. Untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima persen) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- 5) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan besarnya upah pokok minimal 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Diatur dalam pasal 94.

b. Kewajiban-kewajiban dari Pihak Pekerja

Didalam Peraturan Perundang-undangan, perihal kewajiban pekerja/buruh, ketentuannya bisa dilihat dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, 1603d KUH Perdata.

- 1) Pasal 1603 KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya sebaik-baiknya. Sekadar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian atau reglemen, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.”
- 2) Pasal 1603a KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya, tak boleh ia, selain dengan izin majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan orang ketiga.”
- 3) Pasal 1603b KUH Perdata: “Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan,

yang diberikan kepadanya oleh atau atas nama majikan di dalam batas-batas aturan-aturan undang-undang atau perjanjian maupun reglemen, atau jika itu tidak ada, menurut kebiasaan.”

- 4) Pasal 1603c KUH Perdata: “Si buruh yang bertinggal pada si majikan, harus bertingkah laku tertibnya rumah.”
- 5) Pasal 1603d KUH Perdata: “Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan, maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik.”

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA HONORER DI KANTOR DESA

A. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa

Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja. Hak tersebut adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.

Berdasarkan wawancara dengan Keuchik Desa Rundeng, perlindungan yang diberikan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana yang berlaku bagi PPPK. Perlindungan terhadap tenaga honorer perangkat kampung dapat dilakukan dengan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.⁴¹

Perlindungan hukum terhadap tenaga honorer dapat dilakukan baik dengan memberikan tuntutan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan

⁴¹ Makmur Bancin, *Keuchik Desa Rundeng*, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga honorer sebagai tenaga kerja.⁴²

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Desa Rundeng, terkait dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga honorer berupa perlindungan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan bantuan hukum. Selain itu memberikan perlindungan preventif juga dilakukan untuk memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan yang dibuat oleh pemerintah tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya. Semua ketentuan dan pelaksanaan tersebut tidak melanggar hak-hak dari tenaga honorer sendiri.⁴³

Yang menjadi dasar pijakan bagi setiap tenaga honorer untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dan adil terdapat pada Pasal 28 D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan terhadap tenaga honorer dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar bagi setiap tenaga honorer dan menjamin kesamaan, kesempatan serta tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga honorer perangkat kampung dan keluarganya.⁴⁴

⁴² Makmur Bancin, *Keuchik Desa Rundeng*, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁴³ Hasan, Sekretaris Desa Rundeng, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁴ Hasan, Sekretaris Desa Rundeng, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

Berdasarkan wawancara dengan Tenaga Honorer 1 dan Tenaga Honorer 2, bentuk perlindungan hukum yang diberikan berupa jaminan sosial ketenagakerjaan dalam bentuk penghasilan selain itu Perlindungan dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan perlindungan dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴⁵

Berdasarkan wawancara dengan Tenaga Honorer 3, selain perlindungan berupa jaminan sosial ketenagakerjaan dan kesehatan, perlindungan hukum yang diberikan berupa perlindungan hukum represif karena perlindungan tersebut diberikan setelah terjadinya sengketa atau dengan kata lain telah dilakukannya suatu pelanggaran oleh perusahaan. Perlindungan hukum represif ini berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan.⁴⁶

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Subulussalam, dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja hendaklah jelas kedudukan kedua belah pihak yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja terhadap pemberi kerja serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban pemberi kerja terhadap pekerja. Hak pekerja itulah yang menjadi suatu

⁴⁵ Wahyu dan Perdiansyah, *Tenaga Honorer*, Wawancara Tanggal 22 Februari 2024, Jam 13.30

⁴⁶ Sandi Wahyudi, *Tenaga Honorer*, Wawancara Tanggal 23 Februari 2024, Jam 10.30 WIB

kepentingan untuk dilindungi oleh hukum. Hak memberikan kenikmatan dan keleluasaan kepada individu dalam melaksanakannya.⁴⁷

Perlindungan tenaga honorer perangkat kampung dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku didalam lingkungan kerja. Hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja bukan merupakan kumpulan peraturan melainkan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak secara individual satu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan.⁴⁸

Selain itu orientasi ekonomi pemberi kerja yang hanya mementingkan financial tanpa memperhatikan kesehatan dan keamanan, tidak menyediakan makanan dan minuman yang bergizi, tidak menyediakan asuransi bagi tenaga kerja, tidak menyediakan kamar mandi/wc terpisah antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan hal ini dikarenakan pemberi kerja memiliki sifat hukum ekonomi, yaitu mencari keuntungan sebesar-besarnya dengan resiko yang sekecil-kecilnya.

B. Faktor Yang Menjadi Hambatan Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa

Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum. Artinya perlindungan hukum menjadi unsur yang sangat penting serta menjadi konsekuensi dalam negara hukum. Perlindungan hukum adalah memberikan

⁴⁷ Mimah, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁴⁸ Mimah, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Pada pelaksanaanya terdapat beberapa kendala yang menghambat tercapainya keinginan dari pembuat undang-undang. Hal yang sama juga terjadi terhadap pemberian perlindungan bagi para pekerja yang bekerja dengan sistem tenaga honorer.

Berdasarkan wawancara dengan Keuchik Desa Rundeng, pembayaran gaji yang diterima oleh tenaga honorer di tanggung oleh dana APBN dan pencairan dilakukan setiap 6 (enam) bulan sekali dan hak yang diterima oleh setiap tenaga honorer belum jelas dikarena dasar hukum yang mengatur apabila tenaga honorer mengalami permasalahan pada saat melakukan pekerjaan belum jelas.⁴⁹

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Desa Rundeng, ada keterbatasan anggaran untuk proses pengangkatan tenaga honorer. Namun peraturan pemerintah yang pasti belum ada hingga saat ini akibatnya membuat nasib tenaga honorer menjadi semakin tidak ada kepastian. Di satu pihak pemerintah masih belum dapat mengangkat tenaga honorer dengan perjanjian kerja tanpa adanya peraturan pemerintah dan di satu sisi pemerintah ingin harus menghapuskan tenaga honorer sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁵⁰

⁴⁹ Makmur Bacin, *Keuchik Desa Rundeng*, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵⁰ Hasan, Sekretaris Desa Rundeng, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Subulussalam, faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung terjadi karena beberapa faktor. Faktor tersebut meliputi hambatan dari internal dan hambatan dari eksternal. Faktor hambatan internal dan eksternal itu meliputi:

1. Hambatan internal

Adapun beberapa hambatan dari internal yaitu:

- a) Tidak adanya anggaran dana untuk proses pengangkatan tenaga honorer.
- b) Tidak adanya sosialisasi dari desa maupun kota tentang keberadaan dan kedudukan tenaga honorer tingkat kampung.
- c) Tidak jelasnya hak dan kewajiban yang diterima dan dikerjakan oleh tenaga honorer perangkat kampung dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.

2. Hambatan eksternal

Adapun beberapa hambatan eksternal yaitu:

- a) Tidak jelasnya perjanjian kerja sama tenaga honorer perangkat kampung
 - b) Kurangnya pengawasan dari pemerintah pusat terhadap tenaga honorer tingkat kampung.
-

c) Pihak Dinas Tenaga Kerja hanya menunggu laporan dari pekerja jika ada masalah antara para pekerja dengan pihak pemberi kerja.⁵¹

Disamping itu, terdapat juga kendala lainnya yang dihadapi antara lain yaitu kurangnya pengetahuan tenaga honorer tentang perlindungan hukum. Hal ini di akibatkan karena kurangnya sosialisasi tentang pengetahuan hukum yang diadakan oleh pemerintah pusat untuk para tenaga honorer. Sikap dari ketidakpedulian para pemangku jabatan juga sampai pada kendala lainnya yaitu tidak dialokasikannya program anggaran tahunan dalam anggaran pendapatan dan belanja (APBA) dalam memenuhi hak perlindungan sosial tenaga honorer perangkat kampung.⁵²

Akibat tidak adanya anggaran tersebut program ini secara otomatis sulit dipenuhi perlindungan terhadap hak-hak pekerja tersebut untuk mendapatkan perlindungan hukum berupa jaminan kecelakaan kerja dan kematian. Hal lainnya yang paling mendasar adalah tidak adanya sanksi tegas secara hukum bagi pejabat yang lalai terhadap pemenuhan hak-hak tenaga honorer. Tidak adanya payung hukum untuk mengayomi tenaga honorer hal ini berarti secara bersamaan juga tidak adanya landasan hukum yang mengatur sanksi tegas bagi penelantaran hak-hak tenaga honorer.⁵³

⁵¹ Mimah, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵² Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵³ Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

C. Upaya Yang Di Tempuh Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Honorer Di Kantor Desa

Perlindungan tenaga kerja timbul karena adanya perjanjian yang disepakati oleh pihak pemberi kerja dengan pekerja, sehingga menimbulkan menimbulkan apa yang disebut dengan hubungan kerja. Perjanjian kerja berisikan persetujuan untuk saling mengikatkan diri dimana pekerja akan bekerja dengan menerima perintah dari pemberi kerja dengan mendapatkan upah serta memuat syarat-syarat kerja serta hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dibuat tertulis maupun lisan.

Berdasarkan wawancara dengan Keuchik Desa Rundeng, upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung dengan cara :

1. Meningkatkan kesejahteraan para tenaga honorer
2. Menyelenggarakan pelatihan yang bertujuan untuk memberikan wawasan, pengetahuan dan keterampilan teknis para tenaga honorer agar siap menjadi tenaga honorer yang terampil dan berwawasan dalam bidang pekerjaan yang kelola.
3. Memberikan peluang bagi tenaga honorer perangkat kampung dalam memilih bidang tugas tertentu yang didasarkan pada usia.⁵⁴

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Desa Rundeng, dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer memerlukan upaya-upaya yang ditempuh agar perlindungan hukum terhadap tenaga honorer

⁵⁴Makmur Bacin, *Keuchik Desa Rundeng*, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

perangkat kampung teratasi. Upaya itu adalah dengan menjamin agar hak-hak tenaga honorer perangkat kampung terpenuhi seperti pemberian gaji yang sesuai upah minimum kabupaten/kota dari masing-masing daerah, mendapatkan perlindungan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan. Jika kesemua ini dilakukan pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka hak-hak tenaga honorer dan kesejahteraan terjamin.⁵⁵

Berdasarkan wawancara dengan Tenaga Honorer Perangkat Kampung Desa Rundeng, upaya yang dilakukan dalam melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer dengan memberikan sosialisasi kepada tenaga honorer bahwa sesuai dengan peraturan perundang-undangan nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan kedudukan tenaga honorer dihapuskan dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian. Selain itu dengan memprioritaskan tenaga honorer perangkat kampung khususnya tenaga honorer yang belum diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil untuk kemudian dijadikan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Hal ini dilakukan sebagai bentuk upaya untuk memberikan penghargaan kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun.⁵⁶

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Kota Subulussalam, sebenarnya tanggung jawab pemberi kerja pada perlindungan tenaga kerja merupakan amanah yang

⁵⁵ Hasan, Sekretaris Desa Rundeng, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵⁶ Tenaga Honorer Perangkat Kampung Desa Rundeng, Wawancara Tanggal 23 Februari 2024, Jam 10.30 WIB

harus dilaksanakan pemberi kerja untuk melindungi tenaga kerja dari segala hal yang mungkin saja terjadi. Dalam hal ini tidak terkecuali tenaga honorer, borongan, harian dan kerja paruh waktu semuanya wajib di lindungi oleh pemberi kerja. Mengingat musibah bisa saja terjadi kapan saja dan dimana saja.⁵⁷

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja menimbulkan hak dan kewajiban. Upaya yang ditempuh untuk dapat melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer berupa :

1. Melaksanakan sosialisasi bagi perangkat desa dan BPK kampung.
2. Merekomendasi untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja
3. Tenaga honorer tingkat desa itu sendiri dialihkan menjadi pegawai pemerintah desa dengan perjanjian antara desa dengan tenaga honorer.
4. Memberdaya gunakan tenaga honorer secara optimal dan manusiawi.
5. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga honorer yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah.
6. Memberikan perlindungan kepada para tenaga honorer dan memberikan kesejahteraan kepada tenaga honorer beserta keluarganya.

Perkerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu untuk mewujudkan penghasilan yang layak, pemerintah menetapkan perlindungan tenaga honorer dengan pengupahan.

⁵⁷ Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

Perwujudan penghasilan yang layak ini dilakukan pemerintah melalui penetapan upah minimu atas dasar kebutuhan yang layak.⁵⁸

Setiap pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada para pekerja untuk menjamin semua yang berhubungan dengan hak-hak para pekerja. Perlindungan yang diberikan kepada pekerja berupa jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Bagi pemberi kerja yang tidak memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja berupa jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi administratif kepada pemberi kerja. Sanksi administratif berupa :

- 1) Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS
- 2) Denda yang dilakukan oleh BPJS

Aturan tentang kewajiban para pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan ini sudah disosialisasikan sejak lama.⁵⁹

Adapun mekanisme pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk setiap tenaga honorer menerbitkan surat perihal pendaftaran BPJS ketenagakerjaan dengan melampirkan copy E-KTP sesuai ketentuan. Sedangkan presentase iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) sebesar 0.24 persen dan program JKM sebesar 0.30 persen dari penghasilan yang diterima pegawai non ASN

Mengenai kepesertaan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS telah mengatur Pemberi kerja secara bertahap

⁵⁸ Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

⁵⁹ Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti sebagai bentuk dari perlindungan hukum terhadap pekerja.

Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib:

- a) Mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya
- b) Memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas.⁶⁰

⁶⁰ Mimah, *Kepala Bidang Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian diatas, sebagai rangkaian akhir penutup dari skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung dilakukan dengan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dilingkungan kerja.
2. Faktor yang menjadi hambatan dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung meliputi hambatan eksternal dan hambatan internal. Hambatan internal meliputi tidak adanya anggaran dana untuk proses pengangkatan tenaga honorer, tidak adanya sosialisasi dari desa maupun kota tentang keberadaan dan kedudukan tenaga honorer tingkat kampung. Sedangkan hambatan eksternal nya meliputi tidak jelasnya perjanjian kerja sama tenaga honorer perangkat kampung, kurangnya pengawasan dari pemerintah pusat terhadap tenaga honorer.
3. Upaya yang ditempuh dalam melakukan perlindungan hukum bagi tenaga honorer perangkat kampung dengan cara melaksanakan sosialisasi bagi perangkat desa dan BPK kampung, merekomendasikan

untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, tenaga honorer tingkat desa itu sendiri dialihkan menjadi pegawai pemerintah desa dengan perjanjian antara desa dengan tenaga honorer.

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pemerintah desa untuk lebih memperhatikan lagi perlindungan terhadap tenaga honorer perangkat kampung agar hak-hak dan kewajiban yang di terima kedua belah pihak tidak dirugikan.
2. Diharapkan kepada pemerintah desa untuk lebih bijak lagi dalam melakukan upaya terhadap tenaga honorer agar perlindungan terhadap mereka dapat terjamin.
3. Diharapkan kepada Dinas Tenaga Kerja agar bisa lebih tegas kepada pemberi kerja yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku akan pentingnya hak tenaga honorer.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014
- Bambang Waluyo, *Penelian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- C.S.T Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986
- Djumadi, *Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta, 2004
- Firman Sujadi, dkk., *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pemerintah Desa*, Jakarta: BeeMedia Pustaka, 2016
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Cetakan ke-12, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- , *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Djambatan Ilmu, Jakarta, 2003
- Muhammad Yasin, dkk., *Anotasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa*, Jakarta: Pusat Telaah dan Informasi Regional (PATTIRO), 2015
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Kencana, 2008
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya : PT. Bina Ilmu, 1987
- Rasyid, *Makna Pemerintahan*, Jakarta : PT. Mutiara Sumber Widya, 2000
- Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1995

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008

Soetiono, *Supremasi Hukum*, UNS, Surakarta, 2004

Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-VIII, 2014

Salle, *Sistem Hukum dan Penegakan Hukum*, Makasar, CV. Sosial Politic Genius, 2020

Yusuf Subkhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*, Malang: UIN Maliki Malang, 2012

Zainal Asikin Dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008

Zaeni Asyhdie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa

C. Jurnal

Made Aditya Pramana Putra, *Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Vol.5 No.3, 2016

Taufik, *Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Kematian Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Aceh*, Jurnal Fakultas Hukum Unsyiah, Vol. 3 No.2, Tahun 2019

LAMPIRAN



Foto Bersama Makmur Bancin, *Keuchik Desa Rundeng*, Wawancara Tanggal 20 Februari 2024, Jam 09.00 WIB



Foto Bersama Mimah, *Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk*, Wawancara Tanggal 21 Februari 2024, Jam 09.00 WIB