

KAJIAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE¹

Oleh : Dewi Sainkadir²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaturan Kontrak Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe dan bagaimana dasar pertimbangan yang mengakibatkan pemberian upah Tenaga Harian Lepas (THL) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe sangat jauh dari Upah Minimum Provinsi (UMP) beserta dengan rekomendasi Solusinya. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Pengaturan Tenaga Harian Lepas dalam Regulasi di Indonesia tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja sebagai mana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak juga dapat dikategorikan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. 2. Tenaga Harian Lepas yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak mempunyai Dokumen Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja dengan OPD yang mempekerjakannya. Tenaga harian lepas mulai diakui dilingkungan pemerintah sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dengan sebutan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Akan tetapi pengaturan lebih lanjut mengenai hak-hak terhadap PTT tidak ada. Pemerintah sibuk mengeluarkan aturan tentang Pegawai Negeri tetapi mengesampingkan keberadaan PTT yang faktanya beberapa pemerintahan masih memiliki PTT.

Kata kunci: *Kajian Hukum, Tenaga Harian Lepas, Organisasi Perangkat Daerah.*

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Dr. Mercy M. M. Setlight, SH, MH; Jeany Anita Kernite, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711236

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai harian dapat dibedakan menjadi tiga yaitu pegawai harian lepas, pegawai harian sementara, dan pegawai harian tetap. Memang tidak ada aturan baku yang membahas tentang pelaksanaan pekerjaan dari tenaga kerja harian lepas ini, namun perlu diketahui terlebih dahulu bahwa ketentuan mengenai hubungan kerja antara si pekerja dan si pemberi kerja beserta akibat hukumnya diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya. Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu pertama, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan kedua, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat .

Pasal 56 ayat (2), mengamanatkan tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) didasarkan pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai PKWT diatur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dari Pasal 56 s.d Pasal 59, yang mana di bagian akhir dari Pasal 59 yaitu pada ayat (8) disebutkan bahwa: Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. Ketentuan inilah yang kemudian mendasari terbitnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep-100/Men/Vi/2004 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Tenaga kerja harian lepas ini banyak digunakan di berbagai lini kerja mulai dari perusahaan swasta sampai dengan pemerintah. Dimulai dari BUMD (Badan Usaha Milik Daerah) ataupun BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang sering menggunakan tenaga lepas harian ini, sampai akhirnya pemerintah mulai meluaskannya dalam bidang pelayanan publik. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Sebagaimana telah dikemukakan terlebih dahulu, bahwa pemerintahan pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya

sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik, undang-undang ini mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau koporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik³.

Dalam pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Kepulauan Sangihe, Tenaga Harian Lepas mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan Tenaga Harian Lepas tersebut, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas kerja dan peran-sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap Tenaga Harian Lepas dapat dilakukan, baik dengan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam rangka pelaksanaan perlindungan terhadap Tenaga Harian Lepas sebagai tenaga kerja, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan⁴ menjadi regulasi utama yang dapat diandalkan.

Tenaga Harian Lepas adalah pekerja borongan yang menerima upah harian, upah tersebut dapat diterima secara mingguan atau bulanan berdasarkan hasil kerjanya, termasuk juga pekerja harian yang dibayar berdasarkan

volume atau hasil kerja yang dilakukan atau secara borongan. Perlindungan hukum terhadap tenaga harian lepas berarti membahas mengenai hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang pekerja dan majikan. Pengusaha yang baik adalah pengusaha yang sangat memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam memimpin dan mengelola perusahaannya, dan pekerja yang baik adalah pekerja yang memperhatikan nilai-nilai pancasila dalam melaksanakan pekerjaannya⁵.

Keberadaan Tenaga Harian Lepas (THL) atau Tenaga Lepas yang merupakan pegawai tidak tetap dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilakukan dengan pertimbangan untuk kepentingan dan kelancaran tugas kedinasan pada Organisasi Perangkat Daerah, berbeda dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi sebagai berikut : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas Pemerintahan⁶. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menurut Ketentuan tersebut diatas berhak memperoleh:

1. Gaji dan Tunjangan,
2. Cuti,
3. Perlindungan, dan
4. Pengembangan Kompetensi.

Jika dibandingkan dengan Peraturan Gubernur Sulawesi Utara Nomor 46 Tahun 2016, tanggal 1 November 2016 mulai berlaku tanggal 1 Januari 2017, ditetapkan bahwa Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara Tahun 2017 sebesar Rp. 2.598.000, tampak sangat bertentangan dan tidak manusiawi, sehingga penulis sangat tertarik untuk membahas Karya Ilmiah Skripsi ini dengan memberikan judul "KAJIAN HUKUM TENAGA HARIAN LEPAS (THL)

³ *Pertimbangan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*

⁴ Kertasapoetra, G, dan rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Aminico, Bandung, , hlm. 43-44.

⁵ Kertasapoetra, G, 1986, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cet. I, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 57.

⁶ Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*

PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DILINGKUNGAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengaturan Kontrak Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe?
2. Bagaimanakah dasar pertimbangan yang mengakibatkan pemberian upah Tenaga Harian Lepas (THL) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe sangat jauh dari Upah Minimum Provinsi (UMP) beserta dengan rekomendasi Solusinya?

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam Skripsi ini ialah Penelitian hukum normatif berupa penelitian hukum dilakukan dengan cara mengkaji bahan-bahan yang berasal dari berbagai macam peraturan perundang-undangan yang digunakan untuk mengkaji permasalahan adalah sumber bahan hukum primer yang berupa perundang-undangan dan bahan hukum sekunder yang berupa literatur-literatur dan bahan hukum tersier yang berupa kamus hukum.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Kontrak Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe

Pengaturan Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.⁷ Sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi

kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, karena untuk memenuhi kebutuhan masyarakat faktor tenaga kerja harus diperhatikan mulai dari pembinaan, pengarahan dan perlindungan tenaga kerja, semata-mata untuk menciptakan proses pembangunan dan kesejahteraan dan dengan jumlah penduduk sangat besar, yang merupakan salah satu modal yang sangat penting.

Perjanjian Kerja Harian Lepas diatur dalam pasal 10 sampai dengan pasal 12 Keputusan Menteri Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian Kerja Harian Lepas ini mengecualikan beberapa ketentuan umum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang mana dalam Perjanjian Kerja Harian Lepas dimuat beberapa syarat antara lain:

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

Dengan tidak adanya perjanjian kerja antara Tenaga Harian Lepas (THL) dengan Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Kepulauan Sangihe tanpa perjanjian kerja yang ada saat ini dikategorikan sebagai pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka secara otomatis, hak-haknya juga harus dirubah sebagaimana hak-hak pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Hak-hak tersebut meliputi hak mendapatkan waktu istirahat tahunan, hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya sesuai ketentuan yang berlaku, hak mendapatkan upah sesuai ketentuan yang berlaku, hak mendapatkan jaminan kesehatan, keselamatan, hari tua dan kematian. Demikian juga dengan kewajiban THL tanpa perjanjian kerja disimpulkan sama kewajibannya dengan pekerja dengan PKWT. Kewajiban Pemerintah

⁷ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta : Pustaka Yustisia, hal 5.

Kabupaten Kepulauan Sangihe untuk membuat/memberikan perjanjian kerja tertulis kepada para THL yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah saat ini dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat rangkap dua dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Kewajiban THL adalah untuk mematuhi segala ketentuan yang tertulis dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan juga dalam peraturan khusus yang dibuat oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

B. Dasar Pertimbangan Pemberian Upah Tenaga Kerja Lepas (THL) di Kabupaten Kepulauan Sangihe

Tenaga Harian Lepas dilindungi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe memang setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga Honorer Daerah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sejak awal tidak memiliki aturan yang jelas dan bahkan tidak mengatur hak-hak tenaga harian lepas. Tenaga harian lepas mulai diakui dilindungi pemerintah sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dengan sebutan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Akan tetapi pengaturan lebih lanjut mengenai hak-hak terhadap PTT tidak ada. Pemerintah sibuk mengeluarkan aturan tentang Pegawai Negeri tetapi mengesampingkan keberadaan PTT yang faktanya beberapa pemerintahan masih memiliki PTT.

Berbeda halnya dengan Tenaga Harian Lepas yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dalam UU disebut sebagai Pekerja dengan Waktu Tertentu (PWT). Walaupun Tenaga Harian Lepas justru baru diakui oleh UU sejak tahun 2003 tetapi pengaturannya lebih jelas, bahkan Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan aturan pelaksana yang tertuang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: Kep.100/ MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas dilindungi pemerintahan (PTT) tidak dapat disamakan dengan pengaturan mengenai

Tenaga Harian Lepas sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan (PWT). Hal ini dikarenakan PTT dalam pemerintahan tidak memenuhi rumusan definisi dalam sengketa ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana rumusan dalam Pada Pasal 1 Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor: Kep.100/ MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Terdapat 4 unsur dalam definisi tersebut yaitu :

1. Adanya perjanjian kerja,
2. Adanya pekerja/buruh dan pengusaha,
3. Terdapat jangka waktu, dan
4. Perkerjaan tertentu.

Unsur pertama telah memenuhi, bahwa pekerja tidak tetap awalnya didasarkan pada perjanjian/ kontrak, unsur kedua yaitu terdapat pekerja/buruh dan pengusaha. Tenaga Harian Lepas/ Pegawai Tidak Tetap/ Honorer merupakan pekerja/buruh, sedangkan pengusaha dalam hal ini perlu dipertanyakan apakah Bupati atau Kepala Perangkat Daerah dapat dikategorikan sebagai pengusaha, pertanyaan ini mengemuka karena pengangkatan pekerja harian lepas adalah berdasarkan pada keputusan yang dibuat oleh Kepala Perangkat Daerah. Pada Pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa yang dapat disebut sebagai pengusaha dalam UU ini adalah:

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Definisi Pengusaha di atas tidak terlepas dari adanya suatu perusahaan, sedangkan yang dimaksud Perusahaan sebagaimana Pasal 6 UU Ketenagakerjaan adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik

persekutuan, atau milik badan hukum baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam konteks ini Kepala Perangkat Daerah bukan merupakan badan hukum milik negara sehingga tidak dapat dikatakan sebagai pengusaha yang menjalankan perusahaannya. Kepala Perangkat Daerah (Kepala Dinas atau Kepala Badan) dikategorikan sebagai Pejabat Daerah. Badan hukum milik negara dalam konteks UU Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk oleh negara seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Sehingga dalam hal ini unsur kedua tidak dapat terpenuhi. Jika terdapat salah satu unsur definisi yang tidak terpenuhi, maka unsur ketiga dan keempat tidak perlu dibuktikan lagi. Sehingga dalam pengaturan mengenai Tenaga Harian Lepas Pemerintah di Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak dapat dimasukkan dalam ketentuan yang tertuang pada UU Ketenagakerjaan termasuk pula Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang pelaksanaan PKWT. Tenaga Harian Lepas atau Pegawai Tidak Tetap dilingkungan pemerintahan mulai diakui keberadaannya dalam suatu produk hukum sejak dikeluarkannya UU Nomor. 43 Tahun 1999 yang berbunyi yaitu pada Pasal 2 ayat (3): Disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap⁸, dimana dalam penjelasannya disebutkan bahwa pegawai tidak tetap adalah Pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi, dimana ditetapkan bahwa Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.

Permasalahan yang timbul adalah tidak terdapat aturan pelaksana mengenai pegawai tidak tetap, yaitu terkait dengan tata cara pengangkatan pegawai tidak tetap, kewajiban, dan hak-hak yang diterima pegawai tidak tetap. Sekali lagi hingga saat ini pemerintah mengacu pada kontrak (perjanjian) yang dibuat kedua belah pihak. Ketiadaan aturan ini menyebabkan hak-hak yang termasuk hak asasi manusia tidak tercover atau tidak terlindungi. Apabila dilihat dalam aturan UU Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat (4), pihak perusahaan yang mempekerjakan Pekerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dalam artian Pekerja Waktu Tertentu hanya boleh dilakukan maksimal 3 tahun selebihnya harus dianggap sebagai Pegawai Tetap. Berbeda halnya dengan Pegawai Tidak Tetap dilingkungan Pemerintah, tidak terdapat aturan yang jelas dan lebih parahnya bekerja bertahun-tahunpun tanpa diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan perpanjangan tanpa batas waktu tetap dianggap sebagai pegawai tidak tetap.

Dengan diterbitkannya PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) merupakan titik terang baru bagi para pegawai tidak tetap dilingkungan pemerintahan, tetapi dalam pengajuan untuk menjadi PNS harus memenuhi persyaratan batas maksimal umur untuk dapat diangkat menjadi PNS yaitu 46 (empat puluh enam) tahun, dan tentunya pemberian batasan umur ini memberatkan bagi pegawai tidak tetap yang telah melampaui batasan umur tersebut sehingga tidak dapat diangkat menjadi PNS. Ditambah lagi pada Pasal 8 menyebutkan, Sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembinaan Kepegawaian dan Pejabat lain dilingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Sejak diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, Pejabat Negara dan Daerah dilarang lagi mengangkat pekerja honorer/ tidak tetap/ tenaga harian lepas. Fakta yang terjadi, pasca dikeluarkannya PP tersebut, justru banyak pegawai yang diangkat kembali menjadi Tenaga Harian Lepas termasuk di lingkungan

⁸ Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Tidak terdapat dasar hukum setelah penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tersebut, yang menjadi alasan hanyalah kebutuhan akan ketersediaan tenaga yang tidak dapat dipenuhi setelah era pengangkatan tenaga honorer daerah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ditahun 2005 tersebut, sehingga menimbulkan kewajiban bagi pejabat yang mengangkat untuk bertanggungjawab atas konsekuensi apapun yang ditimbulkan dari pengangkatan Tenaga Harian Lepas.

Jika terjadi kasus pemberhentian secara sepihak, secara Normatif atau analisis melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak terdapat upaya hukum apapun yang dapat ditempuh untuk memperoleh pesangon bagi Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Harian Lepas dilingkungan pemerintah yang diberhentikan. Hal ini dikarenakan tidak terdapat aturan mengenai pemberian pesangon bagi Pegawai Tidak Tetap atau Tenaga Harian Lepas. Jangankan Peraturan Daerah, Peraturan Bupati, cantolan hukum untuk dikeluarkannya ketentuan tentang Pegawai Tidak Tetap dilingkungan pemerintah tidak ada.

Seharusnya UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang memasukkan perihal Pegawai Tidak Tetap terdapat aturan pelaksana (Peraturan Pemerintah) terkait dengan Pegawai Tidak Tetap, akan tetapi justru ketentuan dalam UU tentang PTT dicabut dengan PP Nomor 48 Tahun 2005 yang melarang Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat lain dilingkungan instansi dilarang lagi mengangkat Tenaga honorer atau sejenis.

Ditambah lagi saat ini terdapat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mencabut ketentuan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 Jo. UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Peraturan Pelaksana tentang Pegawai Tidak Tetap belum ada, sedangkan cantolan hukum satu-satunya Pegawai Tidak Tetap di UU Pokok-pokok kepegawaian telah dicabut melalui Undang Undang ASN. Lebih parahnya aturan yang baru ini tidak mengatur mengenai keberadaan Pegawai Tidak Tetap/Honorer. Undang Undang ASN menyatakan telah mencabut UU Pokok-Pokok

Kepegawaian, dan juga menyatakan tidak berlaku lagi semua peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksana dari UU Pokok-Pokok Kepegawaian kecuali yang tidak bertentangan dengan Undang Undang ASN.

Untuk mengantisipasi dan mensiasati ketiadaan ketentuan terhadap nasib para Tenaga Harian Lepas, maka terdapat beberapa solusi yang penulis rekomendasikan sebagai berikut :

1. Diterbitkan Peraturan Bupati Tentang Tenaga Harian Lepas di Kabupaten Kepulauan Sangihe

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe sendiri tidak memiliki Perda yang mengatur tentang Tenaga Harian Lepas maupun Peraturan Bupati yang mengatur tentang Upah Tenaga Harian Lepas secara seragam, sedangkan di beberapa daerah lain sudah membuat Peraturan Daerah yang khusus mengatur tentang Tenaga Harian Lepas antara lain, Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 10 Tahun 2014 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Harian Lepas, serta Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 7 Tahun 2005 Tentang Pelayanan Di Bidang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 53 menyebutkan, Pengawasan dan pembinaan di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku meliputi :

- a. pengawasan norma kerja ;
- b. pengawasan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Tidak cukup mengatur tentang pengawasan, Peraturan Daerah diatas juga mengatur tentang tata laksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan PKWT dapat dilihat dalam pasal 13, 14, 15, 16, 17 dimana terdapat aturan pelaksanaan PKWT. Juga yang terpenting dalam pasal 17 menyebutkan, Perjanjian kerja waktu tertentu wajib didaftarkan pada Dinas, Sehingga disini berarti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe yang harus berperan langsung dan aktif dalam pengawasan pelaksanaan PKWT yang terjadi di daerahnya. Mengantisipasi keadaan ini maka seharusnya Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe bercermin kepada Regulasi Pemerintah Daerah lain di Negara kita Indonesia yang sudah lebih dulu menerbitkan Peraturan Daerah atau

Peraturan Bupati/Walikota yang mengatur masalah ketenagakerjaan.

2. Harus ada Pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe dalam Pelaksanaan Pekerjaan Tenaga Harian Lepas

Karena Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak memiliki Perda maupun Peraturan Bupati yang mengatur masalah ketenagakerjaan, maka pelaksanaan pekerjaan tenaga harian lepas yang ada di lingkungan Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak memiliki aturan yang tetap karena cuma berdasarkan Surat Keputusan atau Kontrak Kerja Tahunan yang dibuat oleh Kepala Perangkat Daerah, sehingga dalam pelaksanaannya ini sering muncul ketidak sinambungan antara perjanjian kerja yang ada dengan pelaksanaan pekerjaannya.

Seharusnya disinilah pentingnya pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe dalam pelaksanaan pekerjaan tenaga harian lepas. Namun kenyataan yang terjadi karena tidak ada Perda tersendiri atau Peraturan Bupati yang mengatur masalah ketenagakerjaan, maka Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak memiliki wewenang penuh dalam mengawasi pelaksanaan pekerjaan Tenaga Harian Lepas (THL) yang ada sehingga pengawasan terhadap Tenaga harian Lepas pada Organisasi Perangkat Daerah hanya diserahkan kepada OPD yang bersangkutan.

Alasan lainnya karena yang menerbitkan Surat Keputusan atau Kontrak tersebut ialah setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas yang bersangkutan termasuk pembiayaannya sehingga memiliki kekuatan sendiri dalam melakukan pelaksanaan dan pengawasan pekerjaannya. Dengan demikian Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sendiri tidak memiliki wewenang penuh dalam pengawasan pelaksanaan pekerjaan tenaga harian lepas yang ada di dinas lain dan hanya menjalankan pengawasan dan pengendalian terhadap Tenaga Harian Lepas yang ada di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Padahal bagaimanapun juga Tenaga Harian Lepas yang ada di lingkungan Kabupaten Kepulauan

Sangihe merupakan tenaga kerja yang memiliki perjanjian kerja dan hak yang sama seperti halnya dengan tenaga harian lepas yang bekerja di lembaga non pemerintah atau swasta, perjanjian kerja dan hak ini seharusnya juga mendapat pengawasan dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Paling tidak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi membuat data evaluasi bagi tenaga harian lepas tiap tahunnya, dimana catatan ini memuat jumlah tenaga harian lepas yang perjanjian kerjanya diperpanjang dan yang tidak diperpanjang. Fenomena yang ada, data evaluasi ini juga tidak dibuat oleh Perangkat Daerah yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas, selama ini Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan serta merta memasukan dan mengeluarkan tenaga harian lepas tanpa mendata tenaga harian lepas mana yang perjanjian kerjanya diperpanjang dan tidak diperpanjang atau bahkan dipecah begitu saja.

Seharusnya ada kerjasama, baik Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan juga Perangkat Daerah yang mempekerjakan Tenaga Harian Lepas dan secara kelembagaan saling membantu dan bersinergi untuk melakukan pencatatan data evaluasi tenaga harian lepas ini, sehingga terjadi *check control and balance* mengenai pengawasan pelaksanaan pekerjaan Tenaga Harian Lepas, demi terjadinya keteraturan dalam hal pengawasan dan pengendalian terhadap Organisasi Perangkat Daerah.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa Pengaturan Tenaga Harian Lepas dalam Regulasi di Indonesia tidak dapat dikategorikan sebagai pekerja sebagai mana yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak juga dapat dikategorikan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Bahwa Tenaga Harian Lepas yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak mempunyai

Dokumen Kontrak Kerja atau Perjanjian Kerja dengan OPD yang mempekerjakannya. Tenaga harian lepas mulai diakui dilindungi pemerintah sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu dengan sebutan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Akan tetapi pengaturan lebih lanjut mengenai hak-hak terhadap PTT tidak ada. Pemerintah sibuk mengeluarkan aturan tentang Pegawai Negeri tetapi mengesampingkan keberadaan PTT yang faktanya beberapa pemerintahan masih memiliki PTT.

B. Saran

1. Karena tidak adanya regulasi yang mengatur tentang keberadaan Tenaga Harian Lepas yang bekerja pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe, maka salah satu langkah antisipatif yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe ialah dengan menerbitkan Peraturan Daerah tentang Tenaga Harian Lepas yang dipekerjakan oleh Organisasi Perangkat Daerah dilindungi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe atau setidaknya membuat Peraturan Bupati yang mengatur upah para Tenaga Harian Lepas dengan acuan nominal dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Utara tentang Upah Minimum Provinsi.
2. Pekerja harian lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Kepulauan Sangihe seharusnya membuat Surat Edaran berdasarkan kewenangan dan sesuai dengan Tugas Pokoknya dalam rangka pelaksanaan pengawasan dan pengendalian Tenaga Harian Lepas yang dipekerjakan oleh Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

DAFTAR PUSTAKA

- Imam soepomo, 1974, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cetakan ke-II, Djembatan, Jakarta.
- Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan.
- Kertasapoetra, G, 1986, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Cet. I, Sinar Grafika, Jakarta,
- Kertasapoetra, G, dan rience Indraningsih, 1982, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Aminico, Bandung.
- Mac Andrews, Colin dan Ichlasul Amal, *Hubungan Pusat Daerah Dalam Pembangunan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Mumandar A.S, *Pembangunan Sumber Daya Manusia Dalam Kerangka Pembangunan Nasional*, PPM, Jakarta, 1981.
- R G Widyaningsih, 1982, *Pokok pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung
- R. Joni Bambang S, SH, MM, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LDSS Publishing, Bandung.
- Sendjun H. Manulang, 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Sumber Peraturan Perundang-Undangan :
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok pokok Kepegawaian*,
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*,
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*,
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*,
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang *Pengangkatan tenaga Honorer Daerah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*,
- Sumber Bahan Tesis dan Jurnal:
- Dian Octaviani Saraswati, *Perlindungan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Terhadap tenaga Kerja di Perusahaan tenun PT*.

Musitex Kabupaten Pekalongan, Tesis Mahasiswa Universitas Diponegoro, 2017
Fenny Natalia Khoe, *Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 Nomor 1 (2013)*

Sumber Wawancara :

Wawancara dengan Ricko Mema, Bendahara Pengeluaran pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Kabupaten Kepulauan Sangihe,

Wawancara dengan Olga Sante, Bendahara Pengeluaran pada Dinas Kesehatan, Kabupaten Kepulauan Sangihe.